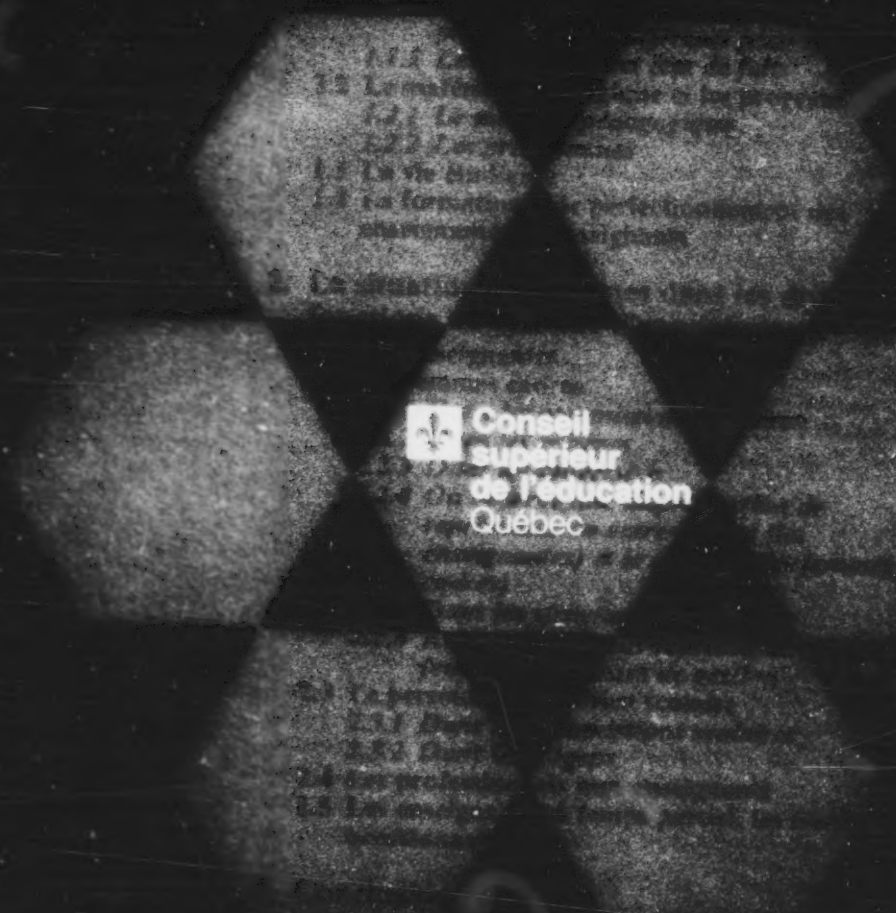
# LA SITUATION DES FEMMES DANS LE SYSTÈME D'ENSEIGNEMENT: UNE DOUBLE PERSPECTIVE

Avis au ministre de l'Éducation
juin 1984




Québec

85-6327/

## Composition du Comité sur la situation des femmes dans le système d'enseignement

Mme Christiane Bérubé-Gagné,
présidente du comité et membre du CSE
Mme Madeleine Préclaire,
Commission de l'éducation des adultes
M. Norbert Rodrigue,
Commission de l'éducation des adultes
Mme Françoise Simard,
membre du CSE
Mme Jacqueline Ramoisy,
secrétaire-rédactrice, agente de recherche du CSE

Avis adopté à la 296e réunion
du Conseil supérieur de l'éducation
le 10 mai 1984

ISBN 2-550-07457-2
Dépôt légal: deuxième trimestre 1984
Bibliothèque nationale du Québec

## Table des matières


page

**Introduction** 1

**1. Les actions éducatives et la situation des filles dans le système d'éducation** 2
- **1.1 L'orientation scolaire et professionnelle** 2
  - *1.1.1 La persistance de choix scolaires et professionnels différents pour les filles* 2
  - *1.1.2 Les causes de cet état de faits* 3
- **1.2 Le matériel pédagogique et les programmes** 7
  - *1.2.1 Le matériel pédagogique* 7
  - *1.2.2 Les programmes* 8
- **1.3 La vie étudiante** 10
- **1.4 La formation et le perfectionnement des enseignantes et enseignants** 11

**2. La situation des femmes dans les diverses fonctions du système d'enseignement** 13
- **2.1 Les enseignantes** 13
- **2.2 Les femmes cadres** 15
  - *2.2.1 Dans les commissions scolaires* 15
  - *2.2.2 Dans les collèges* 16
  - *2.2.3 Dans les universités* 16
  - *2.2.4 On observe une disproportion de représentation entre la base (les enseignantes) et le sommet (les femmes cadres)* 16
  - *2.2.5 Dans les structures syndicales* 17
  - *2.2.6 Raisons de la sous-représentation des femmes aux postes de gestion* 18
- **2.3 Le personnel de soutien scolaire** 20
  - *2.3.1 Dans les commissions scolaires* 20
  - *2.3.2 Dans les Cégeps* 22
- **2.4 Les professionnels non-enseignants** 22
- **2.5 Les enseignantes à temps partiel, les enseignantes occasionnelles** 22

**3. Conclusion** 27

**Liste des recommandations** 28

**Annexe A: Les personnes consultées** 31
**Annexe B: Documentation** 32
**Annexe 1: Statistiques sur le personnel enseignant** 36
**Annexe 2: Statistiques sur le personnel de direction (primaire & secondaire)** 37
**Annexe 3: Statistiques sur le personnel de direction (cégep)** 38
**Annexe 4: Statistiques sur le personnel de direction (université)** 39

# La situation des femmes dans le système d'enseignement: une double perspective

Avis adopté à la 296e réunion
du Conseil supérieur de l'éducation
le 10 mai 1984

*Les femmes dans le système d'enseignement, c'est comme l'air en montagne: plus on monte, plus c'est rare.*

*une participante.*

## 1. Introduction

En mars 1979, le Conseil adressait une note au ministre de l'Éducation accompagnée d'une vingtaine de recommandations traitant du partage équitable des responsabilités dans les institutions d'enseignement et, au Ministère même, des programmes et du matériel scolaires, de l'accessibilité des services aux femmes, de la formation, du recyclage et du perfectionnement des agents d'éducation. Cinq ans plus tard et six ans après le rapport du Conseil du statut de la femme, *Pour les Québécoises: égalité et indépendance*, le Conseil a jugé essentiel de refaire le point dans une double perspective: celle d'évaluer le chemin parcouru en matière de désexisation de l'enseignement, des activités scolaires et de l'éducation à l'exercice des rôles sociaux et celle d'évaluer la situation des femmes dans le système d'enseignement eu égard aux fonctions qu'elles y exercent.

Les raisons qui ont motivé le Conseil au réexamen de la question sont de plusieurs ordres: citons tout d'abord une prise de conscience de la lenteur de l'évolution globale de la situation qui cadrait mal avec les prévisions faites il y a cinq ans. Ensuite, le contexte particulier de la crise socio-économique des dernières années à laquelle sont attribuables les signes évidents de recul que les femmes connaissent par rapport aux gains des années antérieures. À ces observations, s'ajoutait une préoccupation liée aux mutations technologiques qui affecteront la structure des emplois traditionnellement occupés par les femmes et pour lesquels on continue de les former. De plus, il y avait lieu de s'interroger sur l'état de santé des divers mouvements et programmes de promotion des femmes dans le système scolaire.

Le Conseil a procédé à de nombreuses rencontres de consultations tenues à Montréal et à Québec auprès de femmes oeuvrant à tous les niveaux d'enseignement et dans des fonctions très variées. Il a de plus étudié une importante documentation et analysé des statistiques sur la présence des femmes dans les divers champs de l'éducation[1]. L'avis qui suit résulte donc de l'analyse approfondie de la situation à laquelle le Conseil a procédé au cours des derniers mois.

1. La liste des personnes consultées et celle des principaux documents examinés par le Conseil se trouvent en annexe.

# Première partie

## 1. Les actions éducatives et la situation des filles dans le système d'éducation

Dans l'analyse qu'il a faite de la situation le Conseil a retenu quatre dimensions:

- L'orientation scolaire et professionnelle
- Le matériel pédagogique et les programmes
- La vie étudiante
- La formation et le perfectionnement des enseignantes et enseignants.

### 1.1 L'orientation scolaire et professionnelle

#### *1.1.1 La persistance de choix scolaires et professionnels différents pour les filles*

**Absence de préparation des filles à l'autonomie financière**

Les témoignages recueillis au cours des consultations par le Conseil ont insisté sur le fait que les filles, dans leur ensemble, ne considèrent pas le travail comme un facteur important de réalisation personnelle et ne se préparent pas à assumer leur autonomie financière. Les perspectives d'avenir de la plupart d'entre elles semblent limitées au mariage et à la maternité; or, du fait des proportions prises par les divorces[1] et de la longévité accrue des femmes par rapport aux hommes, il a été démontré que 88% des femmes devront subvenir à leurs besoins, à un moment ou à un autre de leur vie[2]. De plus, la majorité des femmes âgées connaissent actuellement la pauvreté; ce sont des veuves qui n'ont pas eu de travail rémunéré, n'ont pas cotisé à des pensions privées et qui possèdent très peu d'économies[3].

Dans ce contexte, les intervenants rencontrés estiment aberrant que les filles continuent à envisager le travail comme un pis-aller temporaire et non comme s'inscrivant dans une perspective de carrière génératrice de valorisation personnelle et d'indépendance financière.

**Les ghettos d'étude et d'emploi féminins**

Les cheminements scolaires des filles les conduisent encore aujourd'hui à l'exercice de métiers et de professions traditionnellement féminins.

Ainsi que les statistiques le démontrent, les effectifs féminins continuent à être massivement concentrés dans un éventail très limité d'options liées au *secrétariat*, à la *santé* et à l'*éducation*.

1. D'après Statistique Canada, « Divorce: la loi et la famille au Canada» no 89-502F, février 1983, le divorce en tant que facteur de dissolution d'un mariage est passé de 13% en 1967 au chiffre déjà considérable de 40% en 1976. En 11 ans, de 1968 à fin 1979, il y a eu 500,000 divorces au Canada.
2. Allocution de Francine Harel-Giasson au forum du Conseil du Statut de la Femme, les 29 et 30 octobre 1983.
3. « Vieillir au féminin», Louise Dulude, 1978, Conseil consultatif de la situation de la Femme, Ottawa.

En 1981-82, près de 80% des filles diplômées du secondaire professionnel l'étaient en soins esthétiques (19-20%) et en secrétariat (62,5%)[4]; cette dernière spécialité fait aussi l'objet d'un choix substantiel au collégial, puisque 40,5%[5] des diplômées du secteur professionnel le sont en secrétariat.

En ce qui concerne la santé, 30,2% des diplômées de l'enseignement collégial professionnel[6] le sont en techniques infirmières.

Si l'on additionne les effectifs des diplômées du collégial en secrétariat (40,5%) et en techniques infirmières (32,2%), on constate que près de 73% des diplômées du collégial professionnel le sont dans seulement 2 spécialités «ghettos».

Donc, à la fois au secondaire et au collégial, entre 70 et 80% des diplômées du secteur professionnel s'engouffrent dans le couloir étroit des métiers traditionnellement féminins, qui sont soit saturés (dans le cas des techniques infirmières), soit appelés à connaître une diminution relative très importante du fait de l'introduction des nouvelles technologies.

En ce qui concerne l'éducation, qui est également un secteur en décroissance, elle est choisie par une étudiante sur trois à l'université au premier cycle (28,9% des diplômées ont obtenu un baccalauréat en éducation en 1980).

Quelles sont les raisons de ces orientations limitées des filles, qui leur feront connaître le chômage à court ou à moyen terme sans possibilité de recyclage facile dans des branches d'activités plus prometteuses?

**Les causes de la persistance des cheminements scolaires différents**

### *1.1.2 Les causes de cet état de faits*

Le Conseil a cherché à cerner les causes de la persistance de cheminements scolaires différents pour les garçons et les filles. Elles sont nombreuses et les perspectives de changement apparaissent faibles à moins d'actions concrètes, énergiques et concertées.

**Le conditionnement des filles**

De nombreux auteurs dont Simone de Beauvoir dans «Le deuxième sexe» et Alfred Adler[7] ont dénoncé le conditionnement auquel les filles sont soumises, qui les fait se détourner des sciences exactes. Alfred Adler dit: «Il y a un préjugé très fort contre les petites filles. On leur dit souvent que le sexe féminin n'est pas doué pour les mathématiques». Simone de Beauvoir fait le même constat: «... Pour la jeune fille, au contraire, il y a un divorce entre sa condition proprement humaine et sa

4. «Clientèle diplômée de l'enseignement secondaire en formation professionnelle, selon la spécialité et le sexe, réseaux public et privé». Direction des études économiques et démographiques, Service de la démographie scolaire, M.E.Q., 1982. Données obtenues de Louise Barrette, Bureau de Coordination à la condition féminine, M.E.Q.
5. «Clientèle diplômée de l'enseignement collégial en formation professionnelle, selon la famille de programmes et le sexe, réseaux public et privé, Québec». Direction générale de l'enseignement collégial, M.E.Q., 1983, données obtenues de Louise Barrette, Bureau de coordination à la condition féminine, M.E.Q.
6. *Idem.*
7. Alfred Adler, «L'enfant difficile», Paris, Petite Bibliothèque Payot, Vol. no 15.

condition féminine. Ce qui rend relativement facile le départ du jeune homme dans l'existence, c'est que sa vocation d'être humain et de mâle ne se contrarient pas: déjà son enfance annonçait ce sort heureux... on a souvent remarqué qu'à partir de la puberté, la jeune fille dans les domaines intellectuels et artistiques perd du terrain. Il y a beaucoup de raisons. Une des plus fréquentes, c'est que l'adolescente ne rencontre pas autour d'elle les encouragements qu'on accorde à ses frères; bien au contraire, on veut qu'elle soit *aussi* une femme et il lui faut cumuler les charges de son travail professionnel avec celui qu'implique sa féminité... Ce n'est pas, en effet, en augmentant sa valeur humaine qu'elle gagnera du prix aux yeux des mâles: c'est en se modelant sur leurs rêves... Être féminine, c'est se montrer impotente, futile, passive, docile.»

En examinant les résultats scolaires des filles en mathématiques et en sciences on constate qu'ils ne sont pas inférieurs à ceux des garçons, bien au contraire. En effet, aux examens du Ministère de 4e secondaire, il y a une représentation équivalente des filles et des garçons dans les cours de sciences et les filles obtiennent des résultats équivalents et même supérieurs à ceux des garçons dans *toutes* les options scientifiques; elles sont aussi plus présentes en mathématiques de voie enrichie.

**Un aiguillage défectueux dès la 5e secondaire**

Par contre, le conditionnement social auquel les filles sont soumises a pour résultat que l'aiguillage à partir de la 5e secondaire est défectueux: elles poursuivent moins en sciences en dernière année du secondaire, et la tendance s'accentue au collégial où, en 1982, elles ne comptent plus que pour 39,6% de la clientèle des sciences au secteur général[8] et 10% de celle des techniques physiques dans le secteur professionnel[9].

À l'université, en 1980, alors que sur l'ensemble des étudiants, les femmes sont légèrement majoritaires, à peine 12,3% des femmes diplômées du 1er cycle le sont en sciences pures et appliquées, alors que, chez leurs confrères, la proportion est de 30,1%. Toujours au 1er cycle, moins de 10% des femmes diplômées le sont en administration, contre 21,7% chez leurs confrères[10].

Tout au long du cursus scolaire, il y a donc, à partir de la 5e secondaire, un délaissement progressif des filles pour les professions techniques et scientifiques d'avenir et leur confinement à des spécialités «féminines» cul-de-sac peu lucratives et peu considérées.

**Les autres éléments de dissuasion**

D'autres éléments de dissuasion doivent être mentionnés: le harcèlement sexuel et les formes de discrimination subies par les filles qui optent pour une formation non traditionnelle. Ces éléments ont un

8. «Clientèle inscrite à l'enseignement collégial en formation générale, selon la famille de programmes et le sexe, réseaux public et privé, Québec». Direction générale de l'enseignement collégial, M.E.Q., 1983, données obtenues de Louise Barrette, Bureau de coordination à la condition féminine, M.E.Q.

9. «Clientèle inscrite à l'enseignement collégial de formation professionnelle, selon la famille de programmes et le sexe, réseaux public et privé, Québec». Direction générale de l'enseignement collégial, M.E.Q., 1983, données obtenues de Louise Barrette, Bureau de coordination à la condition féminine, M.E.Q.

10. «Clientèle diplômée de l'enseignement universitaire, selon la famille de disciplines et le sexe, Québec, 1° cycle, baccalauréats spécialisés», Direction des études économiques et démographiques, M.E.Q., 1983, données obtenues de Louise Barrette, Bureau de coordination à la condition féminine, M.E.Q.

impact négatif sur les choix d'option que les filles font, sur la poursuite de leurs études à un niveau supérieur, et sur le type d'emplois qu'elles rechercheront.

**Le harcèlement sexuel**

L'attention du Conseil a tout d'abord été attirée par différents intervenants sur le harcèlement sexuel auquel les filles sont soumises. Un sondage réalisé au collège St-Jean-sur-Richelieu[11] révèle que 80% des répondantes déclarent avoir subi une ou plusieurs formes de harcèlement de la part des professeurs, employés de soutien et étudiants. Le rôle des professeurs y est décrit comme particulièrement inquiétant et dérangeant. Comme suite à ce sondage, la Fédération des Cégeps commandite actuellement une étude sur le sujet à travers les Cégeps du Québec qui est supervisée par Philippe Ricard du Cégep de Rosemont.

**Les formes de discrimination subies par les femmes qui choisissent une formation non traditionnelle**

Les rares filles qui optent quand même pour des voies moins traditionnelles ne reçoivent pas l'appui de leur entourage (famille, agents d'éducation, professeurs, pairs). C'est une situation semblable qui attend le garçon qui sort aussi des sentiers battus.

La fille qui se présente en techniques forestières est découragée par ses amies; elle subit les sarcasmes de son professeur qui l'exclut même des chantiers, «agacée» aussi par certains de ses confrères, elle finira par changer d'options au bout d'un trimestre[12]. C'est un cas qui montre les difficultés d'en sortir, sans compter que la publicité sexiste existe encore pour les cours[13]...

De plus, ainsi qu'un sondage réalisé en 1980 par l'Ordre des ingénieurs sur le rôle de la femme ingénieure au Québec le démontre[14], les femmes qui choisissent des voies non traditionnelles «... (font) l'objet d'une certaine forme de discrimination sur le marché du travail... la démocratisation de l'accessibilité à la carrière n'ayant pas atteint un minimum acceptable».

**Des perspectives d'emploi pessimistes pour les femmes**

**La réduction des effectifs dans le secteur des services**

À ce tableau peu encourageant s'ajoute un certain pessimisme quant aux perspectives d'emploi des femmes si aucun programme de redressement n'est entrepris; en effet: « Le couloir des métiers traditionnels féminins, que les filles continuent massivement d'emprunter, se rétrécit de jour en jour. Le développement de la micro-technologie et de la bureautique de même que les coupures de budget dans les services publics, nous permettent de prévoir une diminution importante dans le secteur des services, secteur qui emploie actuellement 8 travailleuses sur 10. Les filles se retrouveront donc non seulement au bas de l'échelle, mais carrément à côté de l'échelle»[15].

---

11. «Le sexisme au CÉGEP Saint-Jean-sur-Richelieu», polycopié.
12. Cas rapporté par des étudiantes du CÉGEP de Ste-Foy (techniques forestières).
13. Dans le cadre d'une visite de la Commission de l'enseignement supérieur à l'Université Laval en janvier 1984, les membres ont été à même de constater que la publicité pour la faculté des sciences de l'agriculture exposait des photos d'hommes agronomes, ingénieurs, etc. La seule photo de femme représentée était celle d'une diététiste, profession «féminine» par excellence.
14. «Sondage sur le rôle de la femme ingénieure au Québec», rapport final, novembre 1980, p. 28.
15. Michel Berthelot, «Travailler c'est trop dur pis s'marier c'est si beau... ou l'orientation des filles dans le contexte du virage technologique». Communication présentée dans le cadre d'un atelier de la journée métropolitaine de l'enseignement professionnel, 30 août 1983, Coordination à la condition féminine, ministère de l'Éducation.

**La nécessité d'un programme de redressement**

Les moyens d'action mis en oeuvre pour modifier l'ensemble de la situation sont insuffisants. Le jeu « Vire-Vie » utilisé par le Ministère pour sensibiliser les filles à l'importance de leurs choix scolaires et professionnels a besoin d'être revu pour actualiser les données et en simplifier l'utilisation.

De plus, le jeu « Vire-Vie » ne suffit pas: il faudrait élaborer un programme de redressement pour préparer les filles dans le cadre du virage technologique et éviter qu'elles ne soient laissées en dehors. Ce programme, pour être efficace, devrait être précédé d'une étude analysant les motivations et les valeurs des filles de la fin du secondaire.

**Recommandations du Conseil relativement à l'orientation scolaire et professionnelle**

Le Conseil recommande que le Ministère de l'Éducation de concert avec les agents éducatifs:

1° *Étudie les aspirations, besoins et valeurs des filles de 4e et 5e secondaire pour déterminer les modalités et étapes de réalisation d'un programme de sensibilisation aux choix scolaires et professionnels qui leur serait destiné, et qui pourrait être intégré au programme d'« Éducation au choix de carrière ».*

2° *Mette sur pied subséquemment un tel programme de sensibilisation qui comprendrait 2 volets:*

— *Un volet « prise de conscience des réalités de la vie en société d'aujourd'hui » qui pourrait exposer les statistiques relatives à l'emploi et au chômage, au mariage et au divorce et permettrait de faire comprendre aux filles la nécessité devant laquelle elles seront placées d'assurer leur autonomie financière et de se réaliser par leur travail.*

— *Un volet relatif aux choix scolaires et professionnels qui pourrait élargir leur éventail d'options, tout particulièrement dans le cadre du changement technologique. Ce volet pourrait présenter maints exemples de femmes qui exercent des professions non traditionnelles auxquelles les filles pourraient facilement s'identifier.*

3° *Révise le jeu « Vire-Vie » pour le mettre à jour et en simplifier l'utilisation.*

4° *Mette sur pied, au sein de chaque institution d'enseignement, un « comité des droits » formé de représentants des étudiants, des enseignants, de la direction et des employés de soutien, pour entendre tous les cas de discrimination et de harcèlement sexuel qui seraient portés à sa connaissance.*

## 1.2 Le matériel pédagogique et les programmes

### *1.2.1 Le matériel pédagogique*

**Le matériel pédagogique du primaire et du secondaire**

Depuis décembre 1981, dans la foulée des recommandations contenues dans le rapport du Conseil du statut de la femme sur le sexisme dans les manuels scolaires, les nouveaux manuels scolaires destinés aux élèves du primaire et du secondaire sont soumis à une grille d'analyse qui permet d'éliminer les stéréotypes discriminatoires.

Cet effort était nécessaire mais il devrait être assorti, pour être plus efficace, de contenus favorisant la désexisation des rôles sociaux; ainsi que le Conseil a pu le constater, certains concepteurs ont recours à des procédés qui leur permettent d'éviter la soumission de leurs manuscrits à la grille comme le remplacement des personnages par des animaux. D'autre part, le Conseil a noté la lenteur de pénétration des nouveaux manuels dans les écoles où continue de circuler du matériel pédagogique antérieur à l'entrée en application de la grille et dont la date de parution remonte parfois à 30 ou 40 ans.

**Matériel pédagogique du collégial et de l'universitaire**

Les professeurs enseignant aux niveaux collégial et universitaire ont la latitude d'utiliser le matériel pédagogique de leur choix et d'en élaborer à leur convenance. Des éléments discriminatoires peuvent donc s'y glisser, ainsi que deux études le démontrent[16].

Dans les deux cas, on conclut à la présence d'éléments sexistes fréquents dans certains travaux pratiques qui tendent à représenter défavorablement les personnages féminins décrits comme incompétents, dépendants, faibles physiquement et émotionnellement.

C'est ainsi que selon l'étude réalisée à la faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval, les simulations proposées aux étudiants présentent des entreprises en difficulté qui sont le plus souvent gérées par des femmes. Par contre, dans le cas où les entreprises sont décrites comme étant bien gérées, ce sont généralement des hommes qui sont à leur tête.

Il n'est pas douteux qu'une analyse plus systématique du matériel pédagogique utilisé aux niveaux collégial et universitaire révélerait d'autres éléments de sexisme. Une publication des résultats d'une telle analyse permettrait de sensibiliser un corps professoral encore très majoritairement masculin à cette dimension subtile de la discrimination.

**Recommandations proposées par le Conseil relativement au matériel pédagogique**

Le Conseil émet les recommandations suivantes:

> 5° *Que le ministère de l'Éducation prépare, à l'intention des concepteurs et des éditeurs de manuels soumis à la grille d'analyse des stéréotypes discriminatoires, des modèles et des exemples permettant la désexisation des rôles sociaux pour leur faciliter la tâche.*

16. a) « *Les femmes et la formation juridique à l'Université de Sherbrooke* », John Morello, Sylvie Rosenthal, étudiants en droit, janvier 1983.
b) « *Une meilleure présentation des rôles dans l'organisation du baccalauréat: progrès et équité* », Richard Lévesque, Novembre 1982, faculté des sciences de l'administration, Université Laval.

6° *Que le ministère de l'Éducation accorde, aux commissions scolaires et aux écoles, des crédits non transférables à d'autres postes budgétaires pour renouveler le matériel scolaire existant et mettre à jour les bibliothèques scolaires dans un objectif de désexisation.*

7° *Que les collèges et universités procèdent à des études visant à détecter les éléments sexistes contenus dans le matériel pédagogique et en publicise les résultats pour y sensibiliser le corps professoral.*

8° *Que les organismes subventionnaires accordent des fonds non transférables aux collèges et universités pour qu'ils procèdent à ces études visant à détecter les éléments sexistes dans le matériel pédagogique.*

### *1.2.2 Les programmes*

**Les programmes du primaire et du secondaire**

Encore plus importants et stratégiques que le matériel pédagogique, ce sont les contenus mêmes des programmes qu'il faudrait revoir dans une optique antidiscriminatoire[17]. Dans le cas des programmes du primaire et du secondaire, dont la révision est terminée, c'est par des mesures compensatoires visant à y introduire des éléments de désexisation des rôles, de mise en valeur de contributions des femmes à divers domaines et de sensibilisation à la condition féminine que cette opération doit être faite. On peut citer à cet égard les guides d'activités, les cahiers de la CEQ[18], qui exigent une contribution supplétive de la part des enseignants.

Il importe cependant de réaliser qu'idéalement, c'est lors de la conception même des programmes que les objectifs de désexisation du contenu doivent être intégrés, de façon à construire des programmes cohérents. Or, ces objectifs supposent des recherches en profondeur préalables.

**Les programmes du collégial et de l'universitaire**

Aux niveaux collégial et universitaire, on a pu noter qu'un nombre assez important d'initiatives visant à faire reconnaître l'apport de femmes à différentes disciplines ou à cerner la réalité multiforme de la condition féminine ont été developpées. Par exemple, relevons en particulier le cas du G.I.E.R.F.[19] de l'Université du Québec à Montréal.

Pour contrer les risques de « ghettoïsation » des études sur les femmes, le G.I.E.R.F. a opté pour une formule qui intègre la dimension « femmes » aux programmes disciplinaires[20]. Les difficultés liées à une

17. À ce jour, seuls les programmes d'histoire et de formation personnelle et sociale l'ont été quant au contenu.

18. « Pour créer de nouveaux rapports femmes-hommes », Cahier pédagogique, mars 1981.

19. Groupe Interdisciplinaire pour l'Enseignement et la Recherche sur les Femmes.

20. Par contre, à l'Université Concordia, l'Institut Simone de Beauvoir a adopté une approche différente en permettant à ses étudiantes d'aller chercher des cours dans presque tous les départements.

telle approche sont très grandes. En se fondant sur les propos des porte-parole du groupe, nous en relevons quelques-unes:

1. Pour introduire cette dimension aux contenus de programmes existants, il faut investir beaucoup de temps et d'énergie, ne serait-ce que pour la recherche nécessaire.
2. Cette recherche n'est pas valorisée et celles qui s'y consacrent sont isolées à la fois des canaux habituels de subventions et des réseaux de publication reconnus comme prestigieux, ce qui les pénalise sur le plan de la carrière.
3. Il existe des lacunes notoires en matière d'outils de travail, dont les maigres fonds de bibliothèque sont la preuve.
4. Face à la tâche immense qui est à réaliser, les intervenantes sont peu nombreuses à pouvoir s'y atteler et manquent de ressources tant humaines que financières.

**Les programmes de l'éducation des adultes**

Dans le secteur de l'éducation des adultes, une part importante de la clientèle est constituée de femmes. Le projet de politique d'éducation des aduites rendu public en février 1984 par le ministre de l'Éducation, constitue avant tout un document d'orientation, qui ne se concrétisera pas, dans le meilleur des cas, avant quelques mois. Il prévoit des mesures pour inciter les femmes à retourner aux études et à s'orienter vers des voies de formation où elles sont absentes actuellement. Il y est question notamment de la mise en place d'un système de reconnaissance des acquis de formation dont profiteraient particulièrement les femmes, et de programmes et d'approches pédagogiques qui leur seraient spécifiquement destinés.

Des critiques de ce projet de politique n'ont pas tardé à se manifester: certains intervenants dénoncent notamment l'effritement et la privatisation du réseau de l'éducation des adultes, le transfert au ministère de la Main-d'Oeuvre des deux tiers du budget de la formation des adultes alors qu'il n'y a même pas de politique de la main-d'oeuvre au Québec. Certaines critiques estiment que le projet de politique ne s'attaque pas aux vraies barrières à la formation des femmes et ne répond pas aux besoins de ces dernières. C'est ainsi, notamment, que l'ajout de places en garderie ne résout rien, quand les tarifs se situent autour de 70,00 $ par semaine, par enfant; que les femmes ne pourront pas bénéficier de la reconnaissance des acquis car on ne mettra plus l'accent sur les domaines traditionnellement réservés aux femmes, les priorités de formation se situant dans les secteurs impliquant les nouvelles technologies.

Le projet de politique suscitant beaucoup d'appréhensions, il faudra surveiller attentivement le suivi qui sera donné au cours des prochains mois par les trois ministères concernés (Éducation, Main-d'Oeuvre et Sécurité du Revenu, et Condition féminine) aux énoncés très généraux du projet, pour s'assurer que les besoins de la clientèle féminine de l'éducation des adultes soient satisfaits.

**Recommandations proposées par le Conseil relativement aux programmes**

Le Conseil recommande que:

9° *Lors de la révision des programmes, des objectifs de désexisation soient intégrés à leur contenu au moment même de leur conception. Les objectifs doivent avoir fait l'objet de recherches préliminaires exclusives pour permettre de désexiser les rôles sociaux, de mieux mettre en valeur les contributions de femmes à divers domaines et pour sensibiliser les étudiants à la condition féminine.*

10° *Dans le cas de programmes déjà révisés sans tenir compte de cet objectif de désexisation, des guides pédagogiques soient préparés pour permettre aux enseignants de suppléer aux carences des programmes qu'ils enseignent.*

11° *En ce qui concerne la politique d'éducation des adultes, il faudra, lorsque son élaboration sera terminée, s'assurer qu'elle réponde aux besoins éducatifs des femmes.*

## 1.3 La vie étudiante

Parmi les divers sous-thèmes possibles à ce chapitre, le Conseil a décidé de ne privilégier qu'une seule dimension: celle des organisations étudiantes.

**Les organisations étudiantes**

Les organisations étudiantes permettent en effet un certain apprentissage du travail au sein d'une organisation, et elles font notamment acquérir aux étudiants des habiletés politiques (savoir se mettre en valeur, utiliser les contacts utiles à des fins de promotion, etc.). Or, il semblerait que, d'après une thèse de doctorat qui avait pour objet la perception et l'actualisation des facteurs de promotion chez les femmes cadres[21], les femmes se sentent particulièrement dépourvues de ce type d'habiletés. La participation des étudiantes au sein des organisations qui les représentent est donc hautement désirable. Or, d'après les consultations qui ont été faites auprès d'étudiantes, celles qui oeuvrent dans les organisations sont reléguées aux tâches plus obscures, ingrates et offrant moins de visibilité (dactylographie des textes, organisation, etc.) que celles que se réservent les étudiants et qui donnent l'occasion à ces derniers d'être connus dans leur milieu par le biais d'interventions publiques, de représentations politiques.

D'autre part, en ce qui concerne les expériences de travail scolaire en équipe, les témoignages qui ont été recueillis tendent à confirmer le modèle classique de l'organisation du travail: les garçons interviennent pour déterminer les grandes lignes, pour ébaucher les idées fondamentales, et les filles organisent et exécutent jusque dans les moindres détails.

21. «Perception et actualisation des facteurs de promotion chez les femmes cadres des grandes entreprises québécoises francophones du secteur privé», Francine Harel Giasson, École des Hautes Études Commerciales, université de Montréal, 1981.

Dans ce contexte, comment interpréter la disparition du comité de condition féminine de l'association étudiante du collège d'où viennent les étudiantes que le comité a rencontrées et son remplacement par un comité antidiscrimination dirigé par trois étudiants? Une première analyse nous porte à croire que le champ d'actions et d'interventions se rétrécit considérablement; les étudiantes ont perdu ou ignoré un lieu d'influence sur le milieu pour ne conserver que le terrain de la dénonciation. Un dossier publié dans le journal « Le Soleil »[22] confirme d'ailleurs cette tendance au désengagement des étudiantes de cégeps à l'égard des groupes qui défendent les intérêts des femmes dans leur milieu.

On ne peut que regretter que les étudiantes ne prennent pas possession plus délibérément de ce champ d'action et d'intervention, qui pourrait constituer pour elles un premier apprentissage à la vie professionnelle.

Considérant cet état de fait, le Conseil se propose d'envoyer l'avis sur « la situation des femmes dans le système d'enseignement » à toutes les associations étudiantes du Québec pour les sensibiliser à la nécessité de prendre des mesures pour accroître leur représentation féminine. Ces associations devraient en effet organiser des activités (colloques, semaines d'information) pour inciter plus d'étudiantes à militer activement au sein de leurs organisations.

### 1.4 La formation et le perfectionnement des enseignantes et enseignants

**Responsabilité des enseignants**

De par leur contact quotidien avec les élèves, les enseignants et enseignantes détiennent les moyens d'amorcer avec eux les changements des mentalités et d'attitudes nécessaires au redressement de la situation. L'enseignement ne doit pas perpétuer les stéréotypes, mais former les jeunes à exercer leur esprit critique face aux discours ambiants véhiculés notamment par les médias d'information.

**Sensibilisation nécessaire des enseignants au sexisme**

Le rôle des éducateurs est donc primordial, sans être toutefois exclusif. C'est la raison pour laquelle les interventions visant la sensibilisation du corps enseignant doivent être multipliées.

Interrogés pour connaître le nombre de filles dans leurs cours de mathématiques au cégep, des professeurs l'estimaient à environ 50%. Or, après vérification, la proportion des filles s'établissait à environ 25% au plus grand étonnement des professeurs eux-mêmes. D'autres exemples analogues démontrent aussi l'utilité d'états de situation chiffrés pour faire contrepoids à une propension à voir les femmes plus nombreuses qu'elles ne le sont en réalité et pour servir à une prise de conscience plus juste des problèmes.

Le document de la CEQ[23] rejoint environ 20% des enseignantes et enseignants pour près de 40% de la clientèle scolaire. De son côté, la

22. « Dans les cégeps: des étudiantes indifférentes », Lise Lachance, 15 janvier 1984.

23. « Pour créer de nouveaux rapports femmes-hommes », cahier pédagogique, mars 1981.

coordination de la condition féminine du ministère de l'Éducation travaille à la mise au point de guides et d'instruments de sensibilisation, d'activités suggérées pour pallier les lacunes des programmes et du matériel pédagogique existants. Cependant, sans soutien plus prononcé, on ne peut espérer changer les attitudes et les mentalités, ce qui constitue une étape nécessaire au redressement de la situation. Même après la publication d'une étude assez percutante sur le sexisme au cégep Saint-Jean-sur-Richelieu, plusieurs enseignants de ce cégep persistent dans leurs affirmations que le sexisme n'existe pas. Cet exemple démontre, si besoin en était, la nécessité de sensibiliser les enseignants à cette dimension. En effet, ce sont souvent les professeurs qui exercent une influence déterminante sur les choix scolaires et professionnels de leurs élèves.

**Recommandations du Conseil relativement à la formation et au perfectionnement des enseignantes et enseignants**

Le Conseil recommande des interventions prioritaires du ministère de l'Éducation auprès des éducateurs et éducatrices pour contrer le sexisme dans ses diverses manifestations à l'intérieur du système d'éducation, soit:

*12° La production et la diffusion de documents de sensibilisation incluant des états de situation étoffés dont la présentation aux enseignants soit assortie d'activités d'animation et de discussions en groupes.*

*13° L'introduction de cette préoccupation dans tous les aspects du rôle d'éducateur(trice) et non pas en marge ou en ajout.*

*14° L'incorporation de cette dimension comme partie intégrante du programme de la formation et du perfectionnement des enseignantes et enseignants.*

*15° La production et la diffusion de guides d'activités, d'études soulignant la contribution des femmes dans divers domaines, et présentant des femmes dans des rôles non stéréotypés.*

*16° L'incitation de tous les intervenants (professeurs, orienteurs) qui travaillent auprès de jeunes à stimuler les filles à poursuivre leurs études dans des voies non traditionnellement féminines.*

# Deuxième partie

## 2. La situation des femmes dans les diverses fonctions du système d'enseignement

### 2.1 Les enseignantes

En 1981-82, les femmes constituaient 99,2% des effectifs d'enseignants au préscolaire, 88,7% au primaire, 40,8% au secondaire, 35,1% au collégial et 16,1% à l'université[1].

**Le confinement des enseignantes au préscolaire et au primaire**

Le confinement des femmes aux niveaux préscolaire[2] et primaire peut être interprété comme lié à un prolongement implicite de la fonction maternelle[3]. De plus, jusqu'en 1964, les femmes représentaient une main-d'oeuvre sous-payée. Dès le secondaire cependant, les femmes sont minoritaires, et cet écart s'accentue au fur et à mesure de la progression vers le niveau universitaire où les enseignantes stagnent à 16% de représentation.

Au niveau universitaire, la situation a peu évolué au cours des dernières années: de 1972-73 à 1980-81, la proportion des professeures chercheures est passée de 13,7% à 16,1%[4].

On observe des disparités dans les cheminements de carrière entre les hommes et les femmes professeurs d'université: la titularisation n'est encore acquise que par un très petit nombre de professeures. Ces dernières sont proportionnellement beaucoup plus nombreuses dans les rangs académiques inférieurs (chargées de cours et adjointes) qui regroupent 52% du total des effectifs féminins contre 29% des effectifs masculins[5].

De plus, elles sont concentrées dans des facultés ghettos: arts, lettres, éducation (enseignement aux niveaux inférieurs seulement), les diverses professions de la santé, les sciences infirmières, la physiothérapie, la diététique, la bibliothéconomie, domaines où l'enseignement universitaire offre peu d'occasion d'emploi ou de mobilité. Les hommes, quant à eux, prédominent dans les sciences, le commerce, la gestion des affaires, le génie, l'art dentaire, la médecine et le droit, domaines de savoir offrant plus de prestige et une rémunération plus élevée.

---

1. Pour plus de détails à ce sujet, consulter l'annexe 1 « personnel des commissions scolaires, des cégeps et des universités». Ensemble du personnel enseignant, de l'« enseignement régulier, selon le sexe et l'ordre d'enseignement».
2. Appelé aussi «école *maternelle*».
3. Schopenhauer, philosophe du XIXe siècle, estimait que les femmes étaient tout à fait qualifiées pour être maîtresses d'école pour les enfants, parce qu'elles sont elles-mêmes enfantines, frivoles ou myopes»; cité dans DE KONINCK, Charles, « *Philosophie des sexes*», notes de cours, Faculté Philosophie, Université Laval, 1937.
4. Direction générale de l'enseignement et de la recherche universitaire, «Caractéristiques socio-démographiques et statut des professeurs/chercheurs des universités québécoises en 1980-81 et évolution depuis 1972-73», Bulletin statistique 83-04, août 1983.
5. *Idem.*

**Les risques de détérioration de la situation des enseignantes**

Pour tous les niveaux d'enseignement, il est un point majeur sur lequel les participantes à la consultation ont insisté: à moins de mesures particulières, la situation du personnel féminin des établissements d'enseignement risque de se détériorer de façon marquante.

La conjugaison de plusieurs facteurs justifie ces perspectives pessimistes:

**Les mises en disponibilité**

Le recul déjà observé à la suite de la décroissance des clientèles, des compressions budgétaires et de l'application des mises en disponibilité. C'est particulièrement le cas du secondaire, où la clientèle est à la baisse et où les nouveaux décrets ont augmenté la charge de cours des professeurs, ce qui se traduira par des mises en disponibilité nombreuses.

**Une philosophie conservatrice**

De plus en plus se fait entendre un discours conservateur prônant le concept d'un salaire par famille. Si la véritable relance économique tarde à donner des résultats, il y aura de fortes incitations sociales au retour de la femme au foyer pour éviter les cas de double salaire, et à la mise en veilleuse des programmes de promotion.

**Aucune prise en charge politique des recommandations des comités de condition féminine**

Dans le sillage du rapport du Conseil du statut de la femme, plusieurs comités de condition féminine se sont mis à l'oeuvre pour faire des études et recommander des correctifs tant en ce qui a trait au personnel enseignant et non-enseignant qu'aux étudiantes. Dans trois cas sur trois rapportés au comité, il n'y a pas de prise en charge politique des recommandations ou s'il y en a une, elle l'est de façon très timide. À l'Université Laval, le rapport « L'Université Laval au féminin » n'a pas été reçu officiellement, encore moins débattu par les instances décisionnelles. À la CECM, le comité de condition féminine s'est fait couper les vivres en 1982. La seule action positive a été la levée de la discrimination dans les avantages sociaux du personnel féminin (assurances). On parle encore en 1983-1984, d'une opérationnalisation des recommandations du comité de condition féminine et d'un plan de redressement (si réalisable) concernant l'attribution des promotions à la CECM. À l'Université Concordia, le rapport du comité d'étude de la condition féminine n'est pas encore accepté. On n'a pas été en mesure de faire accepter, par exemple, une recommandation visant à accroître de 1,5% la proportion de professeures pendant cinq ans. Cette recommandation se heurte aux arguments des compressions budgétaires, au système de permanence et à des attitudes de refus. On ne peut donc que constater que, malgré la production de nombreux documents d'approfondissement sur la question, aucune action n'a été entreprise pour corriger la situation.

**L'impact négatif des programmes et projets d'étude**

Dans les collèges et les universités, les propositions ministérielles de développement de programmes, de financement de ces programmes et de la recherche privilégient très fortement les secteurs où les étudiantes et les professeures sont très peu nombreuses. Il est hors de doute que l'impact de ces propositions sera négatif pour les enseignantes à long terme, à moins qu'elles ne soient assorties de mesures de réorientation et de recyclage adéquates.

**Les conséquences des transferts d'options envisagés**

Les transferts d'options de l'université vers le collégial (techniques infirmières) et du collégial vers le secondaire (secrétariat) auraient des conséquences, non seulement en termes de déscolarisation d'une large tranche de la population féminine, mais aussi sur le corps professoral. Par exemple: 2,6% des professeures universitaires sont en sciences de la santé (paramédical); leur départ de l'université signifie un recul à peu près équivalent de la proportion des femmes universitaires. Ici aussi l'impact sur leur carrière est important. C'est également le cas des professeures de cégep en secrétariat.

## 2.2 Les femmes cadres

### *2.2.1 Dans les commissions scolaires*

**Ensemble des commissions scolaires**

Dans l'ensemble des commissions scolaires du Québec, on retrouvait en 1981-82, 91 femmes pour 1 312 hommes aux postes de hors cadres et cadres, ce qui donne un taux de féminité de 6,5%. Depuis 1975-76, on note une légère diminution de la proportion des femmes dans cette catégorie d'emploi[6].

À la direction des écoles primaires et secondaires, on observe une décroissance, au cours des mêmes années, de la présence des femmes oeuvrant à la direction des écoles: de 31,7% à 26,7%.

**Écoles primaires**

En ce qui concerne plus précisément les écoles primaires, dans lesquelles les femmes représentaient, en 1981-82, 88,7% des enseignants, elles ne comptaient que pour 34,7% des directeurs et adjoints au directeur[7].

Si l'on examine les données chiffrées, on remarque qu'il y a 2 fois plus d'hommes à la direction des écoles primaires que de femmes, alors que parmi les enseignants, les femmes sont 8 fois plus nombreuses que les hommes. Le nombre d'hommes qui enseignaient au primaire en 81-82 (2 177) est à peine supérieur à celui des hommes oeuvrant à la direction des mêmes écoles (1 436), alors que chez les femmes, on comptait 17 102 enseignantes pour 763 directrices et adjointes. On peut donc en conclure que la carrière «normale» d'un homme qui enseigne au primaire est de devenir directeur ou adjoint, tandis que pour les femmes ce n'est que dans une proportion d'une pour 22, qu'une enseignante a des chances de devenir directrice ou adjointe.

**Écoles secondaires**

Quant aux écoles secondaires, à peine 14,6% des directeurs et adjoints au directeur étaient des femmes en 81-82, alors que les enseignantes représentaient 40,8% du corps professoral.

Le tableau à l'annexe 2 permet de visualiser la ventilation de l'ensemble du personnel de direction des écoles primaires et secondaires, au Québec, en 1982, selon le sexe et le corps d'emploi.

---

6. En 75-76, il y avait 139 femmes soit 8,6%. « Personnel des commissions scolaires, ensemble des effectifs de l'enseignement régulier au primaire et au secondaire selon le sexe et la catégorie d'emploi». Direction des études économiques et démographiques, MEQ, 1983. Données reçues de Louise Barrette, Bureau de Coordination à la condition féminine, M.E.Q.
7. Voir annexe 2.

### 2.2.2 *Dans les collèges*

Cégeps

En 1981-82, on comptait 41 femmes sur un total de 549 cadres à la direction des institutions collégiales, ce qui représente 7,5%, alors que les femmes représentaient 35,1% des enseignants.

La moitié des effectifs féminins de cadres étaient d'ailleurs concentrés dans 4 des 22 corps d'emploi existants, soit 2 dans les services du personnel (directrices et coordonnatrices), un dans les services pédagogiques (adjointes au directeur) et un dans les moyens d'enseignement (coordonnatrices). Par contre, il existait seulement 2 femmes directrices générales (pour 45 hommes) et 3 femmes directrices des services pédagogiques (pour 46 hommes)[8].

### 2.2.3 *Dans les universités*

Universités

En 1980-81, les femmes représentaient 11,4% de l'ensemble du personnel de direction des universités, soit 162 femmes pour 1 258 hommes. Pratiquement, les trois quarts des effectifs féminins étaient répartis dans 2 titres d'emploi: directrices de département (62 femmes) et directrices non enseignantes (54 femmes). Seules 3 femmes étaient doyennes, sur un total de 74 doyens[9], et il n'y avait aucune femme recteure[10].

### 2.2.4 *On observe une disproportion de représentation entre la base (les enseignantes) et le sommet (les femmes cadres)*

Principe de base

Si l'on part du principe que, dans toute organisation, les meilleurs, quel que soit leur sexe, sont amenés normalement à gravir les échelons et à accéder à des fonctions de gestion, on aurait dû retrouver aux postes de direction des écoles primaires et secondaires, des cégeps et des universités, la même proportion de femmes que celle qui est observée à la base constituée par les enseignantes et enseignants. Or, ainsi qu'on l'a vu précédemment, tel est loin d'être le cas.

La disproportion la plus flagrante est celle qui est observée dans les écoles primaires dans lesquelles, avec près de 90% d'enseignantes, on ne retrouve que 35% des femmes directrices ou adjointes. Dans les écoles secondaires et dans les cégeps, il y a également absence de représentation de la base féminine au sommet de la hiérarchie.

D'une façon paradoxale, c'est au niveau universitaire que la disproportion enseignants/cadres est la moins marquée, les enseignantes représentant 16,1% du total du corps professoral et 11,4% des cadres. Il est cependant à noter que, dans le cas des femmes cadres, à l'université, il n'est pas nécessaire d'avoir été enseignantes pour accéder à des fonctions de directrices non enseignantes. De plus, on pourrait poser

8. Pour plus de détails à ce sujet, voir l'annexe 3 — Personnel de Cégeps. Ensemble du personnel de direction des cégeps, selon le sexe et le corps d'emploi.
9. Pour en savoir plus long à ce sujet, consulter l'annexe 4 — Personnel des universités. Ensemble du personnel de direction des universités, selon le sexe et le titre d'emploi, Québec, 1980-81.
10. Selon la Conférence des Universités du Québec (CRÉPUQ).

une question: dans quelle mesure l'accès à l'enseignement universitaire est-il discriminatoire pour les femmes?

Le bassin traditionnel de recrutement des professeurs d'université est constitué par des étudiants de 3e cycle. Historiquement, les femmes étaient minoritaires à l'université avant les années 1970, et plus particulièrement aux 2e et 3e cycles où elles n'avaient obtenu respectivement que 22% des diplômes de maîtrise en 1970-71 et 9,3% des diplômes de doctorat[11]. Ceci explique sans doute partiellement le fait que, en 1980, au Canada, seulement 5% des professeurs titulaires étaient des femmes, alors que près de 60% des postes de chargés de cours ou d'assistants étaient comblés par des femmes. À titre de rappel, mentionnons que les postes de chargés de cours ou d'assistants sont des postes contractuels, sans possibilité de carrière. Cette présence insuffisante des femmes dans les rangs supérieurs de la hiérarchie universitaire n'a à peu près pas changé depuis 20 ans[12].

Or, en 1982, les femmes représentaient 30,5% du total des inscriptions au 3e cycle dans les universités québécoises. L'écart entre les proportions d'étudiants et d'étudiantes au 3e cycle est donc en voie de réduction progressive.

Il aurait donc été normal, compte tenu du plus grand nombre de diplômées du 3e cycle que la représentation féminine dans l'enseignement supérieur s'améliore dans un contexte économique et technologique normal. Ce n'est malheureusement pas le cas: l'accès à l'enseignement est bloqué à l'université depuis plusieurs années et le sera sans doute encore pour les 15 prochaines années, l'âge médian des professeurs étant de 44 ans. De plus, le recrutement qui s'annonce[13] dans le cadre des nouveaux développements technologiques ne permettra sûrement pas d'accroître la représentation féminine dans le corps professoral, les femmes étant très peu présentes en sciences pures et appliquées d'une part, et de l'autre, les hommes étant en meilleure position pour accéder à des postes de professeurs titulaires car ayant déjà acquis de l'expérience de travail comme professeurs assistants ou adjoints, postes qui permettent l'accès à la permanence d'emploi après 5 ans.

### *2.2.5 Dans les structures syndicales*

Les femmes sont absentes des structures syndicales comme des autres lieux de pouvoir.

À la CEQ, dont deux tiers des membres sont des femmes[14], et qui a été mise sur pied grâce à la lutte acharnée de Laure Gaudreault pour organiser la syndicalisation des institutrices rurales, il n'y a jamais eu

11. Au Canada, d'après « La situation des femmes à l'université», dans *Où trouver l'équilibre?*, Thomas H.B. Symons et James E. Page, rapport de la Commission sur les études canadiennes, Association des Universités et Collèges du Canada, 1984.

12. Statistique Canada: « Enseignants dans les universités» — 1983.

13. À tout le moins dans le cas de l'Université Laval.

14. Les autres grandes centrales, CSN et FTQ, sont majoritairement masculines avec, respectivement, 48% et 33% de femmes membres.

de femmes à la présidence. Laure Gaudreault, elle-même, n'a été que vice-présidente, lors de l'incorporation de la CIC (Corporation des Instituteurs Catholiques, ancêtre de la CEQ), et c'est un homme qui a été élu premier président.

Depuis lors, la structure de la CEQ a toujours reflété la sous-représentation des femmes. Au sein de l'exécutif national, elles sont minoritaires (3 sur 7). Au cours de la dernière année scolaire, 37 seulement des 141 syndicats locaux d'enseignants ont élu une femme comme présidente. Au niveau universitaire, un seul syndicat sur 17 a à sa tête une femme.

Ces dernières années cependant, on a vu apparaître au sein des syndicats des comités de condition féminine, réservés aux femmes, qui doivent définir elles-mêmes leurs analyses et formuler leurs revendications; leur naissance est liée au constat unanime fait par les syndiquées, que les hommes ne sont pas capables de traduire les besoins des femmes, ni de porter leurs revendications, dans un contexte où l'organisation même du travail est discriminatoire.

Des intervenantes de la CSN affirmaient en décembre 1983[15] que la création de comités de la condition féminine était vitale puisque « la lutte des femmes à l'intérieur des syndicats est ghettoïsée, les hommes ne leur permettant d'aborder que les points classiques des congés de maternité et des garderies». À leur avis, si les femmes veulent déborder sur d'autres questions (par exemple, les horaires, la santé et la sécurité au travail), on ne l'accepte pas.

Les comités de la condition féminine constituent un palliatif: à long terme, ils disparaîtront, une fois que le mouvement syndical aura pris en charge les droits des femmes. Il est cependant évident que cette étape ne pourra être franchie qu'avec l'accession, en grand nombre, de femmes dans les structures de représentations syndicales.

### *2.2.6 Raisons de la sous-représentation des femmes aux postes de gestion*

Quelles sont les raisons de la sous-représentation des femmes aux postes de gestion? Elles sont de plusieurs ordres.

**L'organisation du travail au masculin**

Alors que pour un homme, la « norme» habituelle c'est une carrière, deux personnes, car selon le dicton populaire « derrière tout homme il y a une femme», pour la femme, la « norme», c'est la double tâche. De nombreuses femmes enseignantes et professionnelles rencontrées témoignent de la difficulté de concilier les soins aux enfants, le ménage, les courses et une vie professionnelle réussie. *Le travail domestique et les soins aux enfants demeurent trop souvent la responsabilité exclusive des femmes.* Un nombre de plus en plus important d'épouses et / ou de mères cumulent travail domestique et emploi à temps plein ou à temps partiel. La double journée de travail pose donc la question du non-partage des tâches.

15. « *Les comités de condition féminine dans les syndicats: pas un caprice, mais une nécessité*», Lise Lachance, Le Soleil, le 28 décembre 1983.

D'après une recherche du Conseil du statut de la femme[16], la contribution au travail domestique des conjoints aurait augmenté de 6 minutes par semaine, entre 1965 et 1975. « C'est au prix de tensions accrues et de prodigieuses gestions du temps, constate Louise Vandelac, coordonnatrice du projet de recherche, que les femmes réussissent à combiner deux types de travail aux objectifs, aux contraintes et aux modalités opposés. Même si certaines femmes négocient un partage des tâches serré, bon nombre continuent à faire un travail domestique presque équivalent (à ce qu'elles faisaient avant de travailler à l'extérieur du foyer), par culpabilité ou pour faire oublier leurs absences fréquentes. Ainsi, à travers les méandres d'un discours d'émancipation, on assiste en fait à une augmentation de la production et du temps global du travail féminin, autrement dit, à l'extorsion d'un double travail pour un demi-salaire, entreprise suavement qualifiée de « libération ». Le partage des tâches se résume au bon vouloir des hommes et à la détermination des femmes. Pas étonnant que celles qui n'exigent pas ou n'arrivent pas à imposer ce partage se taisent ou au contraire gonflent les gestes d'aide symbolique de leur conjoint jusqu'à confondre collaboration et partage « égalitaire »[17].

D'après Mme Francine Harel-Giasson, « on évalue que, depuis le début du siècle, le travail des femmes a augmenté en moyenne de 2,6 heures par semaine alors que celui des hommes a diminué de 24,7 heures »[18]. Or, les horaires de travail des cadres se concilient mal avec les besoins de la vie familiale: de nombreuses réunions ont lieu le soir, ou les fins de semaine. Seul un nombre significatif de femmes oeuvrant à des postes de cadres permettrait d'introduire dans l'organisation des valeurs différentes de celles qui prédominent à l'heure actuelle.

**Les comités de sélection exclusivement masculins**

Encore aujourd'hui, les comités de sélection sont le plus souvent composés exclusivement d'hommes; de plus, la formulation de certains avis de concours continue à s'adresser aux seuls candidats masculins. Un tel contexte nécessite une bonne dose de courage ou d'inconscience de la part des postulantes éventuelles.

**Des lignes de progression de carrière sexuées**

L'existence de lignes de progression de carrière tronquées, quand ce n'est de fonctions « ghettoïsées » et absolument bloquées en termes de possibilités d'avancement, constitue une des formes de discrimination à l'égard des femmes que la Commission des droits de la personne a relevée dans une recherche sur la situation des femmes en regard du marché du travail[19].

De façon générale, on observe que les femmes sont confinées dans des postes ou des départements hors ligne de progression ou sont placées dans des lignes de progression plus courtes et moins larges: elles ont moins de possibilité de changement tant horizontal que vertical.

16. « *Le partage des tâches domestiques: mythes et réalités* », Louise Vandelac, C.S.F., octobre 1983.

17. Extrait de « La Gazette des femmes », mars-avril 1984, vol. 5, no 6.

18. Allocution prononcée le 29 octobre 1983 à l'ouverture du Forum organisé par le Conseil du statut de la femme: « les femmes: une force économique insoupçonnée ».

19. « *Les femmes dans les conventions collectives: pourquoi la différence?* », analyse de 44 conventions collectives par le Service de la recherche de la Commission des droits de la personne, 1981.

On peut reprendre un exemple déjà cité: celui de la concentration des professeures dans des facultés ghettos (arts, lettres, éducation, sciences infirmières, etc.) offrant peu de perspectives d'emploi et de mobilité universitaires.

**Le complexe dont souffrent les femmes**

D'après le livre « le complexe de Cendrillon »[20], les femmes ne sont pas conditionnées à être ambitieuses pour elles-mêmes, à entrer dans la compétition. Bien au contraire, nombre d'entre elles manquent de confiance en elles. De plus, ainsi que des femmes gestionnaires nous l'ont rapporté, elles sont convaincues que le fait qu'elles soient en très petit nombre entraîne des attentes plus élevées à leur endroit: il leur faut non seulement être compétentes mais excellentes. De plus, il faut aller les « interpeller » pour les convaincre qu'elles sont compétentes.

**Une conjoncture peu favorable**

Dans les écoles primaires, où on a observé depuis une dizaine d'années, une décroissance de la présence des femmes à la direction des écoles, on peut mentionner que, dans une période de décroissance, il existe la possibilité pour les directeurs adjoints du secondaire de postuler à des postes de directeurs d'écoles primaires, ce qui amène plusieurs hommes à remplacer des femmes à la direction des écoles primaires.

## 2.3 Le personnel de soutien scolaire

Étant donné l'absence de statistiques relatives au personnel de soutien travaillant dans l'ensemble des universités pour les dernières années, nous limiterons notre analyse au personnel oeuvrant dans les commissions scolaires et les cégeps.

### *2.3.1 Dans les commissions scolaires*

**Perte d'effectifs très accusée**

Alors que de 1975-1976 à 1981-1982, pour l'ensemble des commissions scolaires du Québec, le nombre d'enseignants réguliers au primaire et au secondaire baissait de 3 476[21], soit de près de 5%, celui du personnel de soutien administratif, composé de plus de 85% de femmes, accusait une diminution de 2 666 postes[22], ce qui représentait une perte de plus de 24% de ses effectifs.

Ceci s'explique par le fait que les conventions collectives ne prévoient pas de « plancher d'emploi » pour les employés de soutien, comme c'est le cas pour les enseignants qui ont négocié un certain nombre de postes protégés.

Les commissions scolaires ont donc réalisé de substantielles économies en effectuant des coupes sombres dans les postes d'employés de

---

20. « Le complexe de Cendrillon », Colette Dowling, Grasset, 1982, une des définitions de ce complexe, qui ressort de la lecture du livre, est que « ... les femmes sont incapables d'affronter la réalité de l'âge adulte, à savoir qu'elles sont seules responsables d'elles-mêmes. Tout, dans l'éducation qu'elles ont reçue, leur a dit qu'elles feraient partie de quelqu'un d'autre, qu'elles seraient protégées, entretenues, maintenues à flot par la félicité conjugale jusqu'au jour de leur mort. »

21. De 71 859 à 68 378; « Personnel des commissions scolaires, ensemble des effectifs de l'enseignement régulier au primaire et au secondaire, selon le sexe et les catégories d'emploi ». Direction des études économiques et démographiques, M.E.Q., données obtenues de Louise Barrette, Bureau de Coordination à la condition féminine, M.E.Q.

22. De 10 908 à 8 242; *op. cit.*

soutien. Les tâches qui leur étaient auparavant dévolues sont maintenant soit assumées partiellement par les enseignants (encadrement des élèves aux repas, surveillance des élèves à la bibliothèque, prise en charge du matériel et des achats), soit remplacées par l'introduction, sur une échelle de plus en plus généralisée, de l'informatique dans leur milieu de travail. Dans un prochain avenir, la bureautique permettra de faire disparaître encore bien d'autres postes d'employées de soutien.

Or, les femmes occupant à l'heure actuelle un poste de soutien administratif ont en moyenne plus de 13 ans d'expérience professionnelle. Il ne semble pas que dans l'ensemble les commissions scolaires se préoccupent de leur perfectionnement ni ne leur donnent l'occasion de se recycler dans des secteurs d'activité moins menacés. Bien au contraire, les sommes prévues au chapitre du perfectionnement sont, ainsi qu'il nous l'a été rapporté, dépensées arbitrairement par certaines commissions scolaires en fonction de leurs propres critères. On nous a également rapporté que dans le climat actuel de rétrécissement de l'emploi, certaines employées de soutien s'étaient retirées des dossiers de promotion féminine pour ne pas risquer de perdre leur poste.

Mentionnons, en passant, que le « classement moquette » des employées de secrétariat, n'est toujours pas réglé: le classement de ces employées est toujours déterminé uniquement par l'importance relative du patron pour lequel elles travaillent et non par les tâches qu'elles accomplissent effectivement.

C'est ainsi que la secrétaire du directeur d'une école primaire, qui est amenée à exécuter un nombre de tâches extrêmement variées et nombreuses allant de la dactylographie aux relations avec les parents, est classée à un échelon moindre que la secrétaire d'un cadre de la commission scolaire, dont la description de tâches peut être plus limitée.

**Les employées de soutien à temps partiel**

On ne peut passer sous silence le cas des employées de soutien travaillant moins de 10 heures par semaine, qui se voient exclues des avantages prévus à la convention collective en matière d'ancienneté et de possibilités de mutation, soit les surveillantes d'élèves, les employées de cafétéria, le personnel assurant le service de garde en milieu scolaire (près de 90% de femmes). La commission scolaire qui les a engagées n'a aucune obligation à leur égard[23], aucune expérience de travail ne leur est reconnue, même si elles travaillent depuis des années au même poste, et leurs années de service ne leur sont pas créditées.

De la même façon, les employées recrutées sur une base temporaire grâce aux bons d'emploi ou aux subventions gouvernementales n'obtiennent jamais le statut d'employées régulières, même si leur période d'engagement est prolongée.

Dans ces deux derniers cas, ainsi qu'il nous l'a été rapporté, il s'agit de plus en plus de personnel surqualifié (diplômés d'université notamment), incapable de trouver du travail correspondant à leur compétence.

23. Seul leur salaire est reconnu incluant un certain pourcentage pour les avantages sociaux et les vacances.

### *2.3.2 Dans les cégeps*

Au cours des années 1978-1979 à 1981-1982, l'ensemble des effectifs des diverses catégories de personnel affectées à l'enseignement régulier[24], a augmenté en moyenne de 8%. En ce qui concerne le personnel de soutien administratif, (composé de 83% de femmes), l'accroissement n'a porté que sur les effectifs à temps partiel, qui ont crû de 1 220%[25], les effectifs à temps plein étant stables. Étant donné la situation précaire des employées à temps partiel, on peut considérer que le corps d'emploi des employées de soutien administratif a connu un recul, comparativement aux enseignants notamment, qui ont vu leurs effectifs à temps plein augmenter de plus de 12%[26], tandis que leurs effectifs à temps partiel baissaient légèrement.

## 2.4 Les professionnels non-enseignants

De 1975-1976 à 1981-1982, 529 postes de professionnels non-enseignants ont été éliminés dans les commissions scolaires[27], soit plus de 13% du total. Leur cas s'assimile à celui des employés de soutien: les commissions scolaires se trouvant dans l'obligation de faire des économies et ne pouvant en réaliser de substantielles du côté des enseignants en raison des « planchers d'emploi» se sont rabattues sur les corps d'emploi non protégés par un « numerus clausus», ce qui est le cas pour les professionnels non-enseignants.

À la différence toutefois des employées de soutien administratif qui constituent un corps d'emploi féminin à 83%, celui des professionnels non-enseignants est un fief masculin (65% d'hommes).

## 2.5 Les enseignantes à temps partiel, les enseignantes occasionnelles

La situation de ces enseignantes peut être résumée par un mot: *précarité*.

**Éducation des adultes**

En ce qui concerne l'éducation des adultes, la survie du secteur de l'éducation populaire est remise en cause, année après année. Or, les formateurs de ce secteur sont constitués à 65,9% de femmes (1 818 femmes en 1981-1982 pour l'ensemble des commissions scolaires)[28].

---

24. Cadres, enseignants, personnel de soutien, etc.
25. Passant de 71 postes en 1978-79, à 937 en 1981-82. « Système d'information sur les organismes collégiaux », Direction générale de l'enseignement collégial, M.E.Q., 1983. Données obtenues de Louise Barrette, Bureau de Coordination à la condition féminine, M.E.Q.
26. Passant de 8 726 postes en 1978-79 à 9 780 en 1981-82. Idem.
27. En 1975-76: 3 974 postes, en 1981-82: 3 443 postes. « Personnel des commissions scolaires, effectifs à temps plein à l'enseignement régulier au primaire et au secondaire, selon le sexe et la catégorie d'emploi. Direction des études économiques et démographiques, M.E.Q., 1983. Données obtenues de Louise Barrette, Bureau de Coordination à la condition féminine, M.E.Q.
28. « Les enseignants de l'éducation des adultes, dans les commissions scolaires, certaines caractéristiques démographiques». Direction générale de l'éducation des adultes, M.E.Q., 1982. Données obtenues de Louise Barrette, Bureau de Coordination à la condition féminine, M.E.Q.

Cégeps

Dans les cégeps, alors que les femmes ne représentent que 35,1% de l'ensemble des effectifs de l'enseignement régulier, elles constituent 43,5% des effectifs à temps partiel. De plus, les enseignantes totalisent, en moyenne, près de 2 ans de moins d'années de service que les enseignants[29], elles sont donc les premières touchées par les mises en disponibilité.

On compte actuellement, dans les Cégeps du Québec, 580 professeurs mis en disponibilité dont 314 sont des femmes, soit un taux de 54%, bien supérieur à la représentation féminine dans les effectifs d'enseignants (35,1%).

Universités

Dans les universités, de plus en plus, les chargés de cours assument une grande partie des tâches d'enseignement au 1er cycle. Or, leur situation est précaire: leur contrat d'enseignement pour un ou deux cours étant renouvelé à toutes les sessions, leur statut d'enseignant est temporaire, même si certains d'entre eux sont réembauchés presque automatiquement (le quart d'entre eux a cinq ans d'expérience). De plus, il ne jouissent pas d'avantages sociaux ni de bénéfices marginaux. Les emplois de chargés de cours n'offrent pas d'accès à des programmes de perfectionnement, à des emplois de recherche, à des postes de soutien académiques, en bref ils ne constituent pas une voie «étroite» d'accès à une carrière académique normale.

Les femmes occupent près du tiers de ces postes de chargés de cours. Pour l'ensemble du réseau de l'Université du Québec (9 constituantes) on retrouvait, en 1980, 276 professeures régulières (17,9% des effectifs) et 505 chargées de cours (26,6%), soit près du double d'effectifs dans cette dernière catégorie que dans la première.

Quant aux professeures-substituts, que des contrats de 2 à 4 ans lient aux universités, mentionnons que la proportion de femmes y est beaucoup plus élevée que celle des femmes engagées à titre de professeures régulières.

Cette situation d'un double marché du travail au sein des universités constitué d'un côté par la «voie royale» des emplois à temps plein et stables avec une retraite même après 65 ans pour les professeurs/professeures, et par la voie des emplois de seconde zone, à temps partiel, instables, le plus souvent sans avantages sociaux ni bénéfices marginaux pour d'autres enseignants et enseignantes, n'est pas près de venir à terme; il s'agit d'un choix délibéré que les administrations universitaires font dans le cadre des coupures budgétaires occasionnées par les diminutions des subventions gouvernementales.

29. Enseignantes: 6,7 années - enseignants: 8,4 années. « Personnel des Cégeps, années moyennes de service et salaires moyens de l'ensemble du personnel à temps plein et à l'enseignement régulier, selon le sexe et la catégorie d'emploi». Direction générale de l'enseignement collégial, M.E.Q., 1983. Données obtenues de Louise Barrette, Bureau de Coordination à la condition féminine, M.E.Q.

**Recommandation du Conseil relativement à la situation des femmes dans les diverses fonctions du système d'enseignement**

Dans cette deuxième partie, nous avons examiné la situation des femmes dans les diverses fonctions du système d'enseignement. Contrairement, à la première partie de l'avis, dans laquelle les recommandations étaient réparties à la fin des divers chapitres, la recommandation relative à cette deuxième partie, est globale et s'applique à toute la deuxième partie.

Le Conseil considérant que:

**Discrimination de la société à l'égard des femmes**

- le confinement des femmes à certains niveaux d'enseignement (préscolaire et primaire), aux échelons inférieurs de la hiérarchie, et dans certaines disciplines et emplois classés traditionnellement comme féminins (secrétariat, techniques infirmières, éducation, arts et lettres) n'est qu'une des manifestations de la discrimination qui est faite aux femmes dans notre société qui se reflète également dans le système d'éducation et qui se traduit par un conditionnement des filles dès le plus jeune âge à leur rôle de « femmes », épouses et mères.

**Le conditionnement auquel sont sujettes les filles**

- sur le plan des études, la première manifestation visible de ce conditionnement est observée en 5e secondaire où les filles, bien qu'obtenant des résultats supérieurs aux garçons en mathématiques, se détournent massivement des disciplines scientifiques et empruntent la voie anémiée des disciplines et emplois qui leur sont assignés par la tradition; ces emplois[30] présentent la caractéristique suivante: ils impliquent le service à autrui, le dévouement, la « vocation », et le plus souvent, constituent des emplois de pure exécution, la conception étant laissée aux hommes.

Le Conseil considérant que:

**L'amendement à la Charte des Droits de la Personne qui permet les programmes d'accès à l'égalité**

- il existe un programme d'accès à l'égalité qui est permis par les articles 86.1 à 86.7 qui amendent la Charte des Droits de la Personne et dont la promulgation est prévue pour le printemps 1984; qu'en vertu de ces dispositions, tout programme d'accès à l'égalité devra être approuvé par la Commission des droits de la personne, qui est requise de prêter son assistance à son élaboration.

**Les diverses mesures prévues dans un programme d'accès à l'égalité**

- la mise sur pied d'un tel programme d'accès à l'égalité est essentielle; que sa réalisation s'étendra sur plusieurs années et comprendra un train de mesures dont certaines seront applicables dans un premier temps, soit des *mesures de soutien* et des *mesures d'égalité des chances;* qu'il comportera aussi des mesures applicables dans un deuxième temps, les *mesures de redressement*, qui nécessiteront une étude de diagnostic à l'échelon local et régional, assortie de l'évaluation de leur impact dans le milieu et des besoins de sensibilisation de ce même milieu pour mener à bien l'opération d'accès à l'égalité.

30. De plus, d'après le dernier recensement du Canada, de 1981, les hommes gagnent systématiquement plus que les femmes à égalité de statut, d'âge et de niveau d'éducation. Si l'on compare les salaires, on constate qu'un homme qui n'a qu'une 9ième année de scolarité gagne légèrement plus qu'une femme titulaire d'une maîtrise ou d'un doctorat universitaire (15 698 $ par rapport à 15 527 $ dans le groupe d'âge de 25 à 34 ans).

Pour définir les trois sortes de mesures préconisées dans le cadre d'un tel programme, on peut dire que:

les *mesures de soutien* visent à régler certains problèmes du groupe visé (les femmes) mais elles sont accessibles à tous.

On peut citer comme exemple, la généralisation d'un système de garderies, les cours de recyclage offerts aux employés dont le poste est menacé par les développements technologiques, ou encore des cours de sensibilisation dispensés aux élèves de 3e secondaire sur les nécessités de se préparer à une vie d'adulte autonome financièrement.

Les *mesures d'égalité des chances* visent à assurer une égalité d'accès à un droit. On peut nommer comme exemple la formation de classes dans les disciplines scientifiques comportant dans la mesure du possible 50% de filles et 50% de garçons, avec de fortes incitations auprès des filles pour qu'elles s'y inscrivent si leur nombre s'avérait insuffisant ou encore, des concours de promotion ouverts à tout le monde, mais comportant l'envoi de lettres de relance aux femmes admissibles seulement; la désexisation du processus d'affichage des concours de recrutement et de formation, la constitution de comités de sélection mixtes, des programmes de relève de cadres acceptant des candidats sur une base de proportionnalité de représentation.

Finalement, les *mesures de redressement* visent à éliminer la discrimination passée ou actuelle subie par un groupe de personnes en accordant temporairement à ses membres certains avantages préférentiels. On peut citer les programmes de relève ouverts aux femmes seulement, les programmes de rattrapage en sciences offerts uniquement aux filles, l'institution de stages en situation de gestion avec support de genre «tutorat» accessibles aux seules femmes, les postes de cadres «réservés» aux femmes.

L'élaboration précise du contenu de ces trois séries de mesures devra s'inscrire dans le cadre d'une *démarche de changement planifié* conçue par les divers agents et institutions impliqués sous la coordination du ministère de l'Éducation. Cette démarche suppose *l'élaboration de mécanismes de contrôle* permettant d'évaluer les progrès réalisés, d'identifier les difficultés rencontrées et de déterminer les réajustements nécessaires.

**La contribution des divers agents éducatifs**

- La contribution des divers agents et institutions du système d'éducation est requise pour élaborer ce programme d'accès à l'égalité: commissions scolaires et écoles, cégeps, universités, syndicats, sous l'égide de la Commission des droits de la personne qui procurera une aide technique. La coordination du programme pourra être assurée par un service du ministère de l'Éducation connaissant bien tout le réseau et sensibilisé à la condition féminine: le Bureau de coordination à la condition féminine, qui dispose déjà d'une infrastructure de communication intra-réseau.

Ainsi qu'une expérience de promotion féminine dans le réseau des Affaires Sociales en témoigne, pour être réellement efficace, une infrastructure de répondantes dans un réseau comme celui des Affaires Sociales ou l'Éducation, exige une grande disponibilité de temps et

d'énergie de la part des responsables en place dans chaque institution. Les conditions de succès d'une telle opération présupposent que les répondantes soient, soit dégagées de leurs responsabilités habituelles, soit recrutées sur une base contractuelle pour s'occuper uniquement de ce dossier.

La Commission des droits de la personne, avec laquelle des contacts ont été pris pour définir la nature de l'aide technique qu'elle pourrait apporter dans ce dossier, insiste beaucoup sur la qualité et la pertinence des études à mener dans la phase diagnostique, avant d'envisager les mesures de redressement qui s'imposeront. Il est hors de doute que l'expertise de la Commission permettra de maximiser la portée de l'opération «égalité d'accès», qui comportera plusieurs volets.

En vertu de ce qui précède, le Conseil recommande donc au ministre de l'Éducation:

17° *La mise sur pied d'un programme d'accès à l'égalité visant à assurer une plus juste représentation des femmes à tous les niveaux et secteurs du système d'éducation en tant qu'étudiantes et travailleuses (enseignantes, cadres, employées de soutien, etc.).*

## Conclusion

Les consultations faites par le Comité chargé de l'étude se sont avérées très révélatrices: elles ont clairement fait ressortir que les problèmes qui avaient été identifiés il y a 5 ans étaient loin d'être réglés et que, dans certains cas, ils s'étaient même aggravés[1]: les femmes occupent dans notre société en général, et dans le système d'éducation en particulier, un champ très limité des études et des emplois disponibles, et elles n'accèdent pour ainsi dire pas au pouvoir.

Leur situation ne s'est pas améliorée au cours de la dernière décennie, bien au contraire, il y a moins de femmes cadres aujourd'hui qu'il y en avait il y a quelques années.

Alors que l'institution du mariage est minée par la vague sans précédent des divorces, un grand nombre de femmes continuent à tabler sur la dépendance en considérant leur travail comme temporaire et non pas dans une perspective de carrière porteuse de valorisation personnelle et d'une plus grande autonomie.

La réalité, cependant, est tout autre, puisque la participation des femmes au marché du travail n'a cessé d'augmenter depuis le début du siècle et s'est fortement accélérée depuis dix ans pour atteindre plus de 50% en 1975, pendant l'Année Internationale de la Femme.

On s'explique mal, dans ce contexte, le choix déplorable des filles pour les mêmes options scolaires cul-de-sac, dans les secteurs en surplus de main-d'oeuvre, alors que les sciences pures et appliquées, le génie et les technologies nouvelles constituent les disciplines de l'avenir.

Ces choix sans issue sont également de mauvais augure pour l'avenir: ils hypothèquent lourdement la contribution des femmes à la société de demain, car on ne prépare pas de relève, pas de femmes qualifiées dans les secteurs de pointe, pas de femmes admissibles à des postes de cadres.

Nos consultations ont également fait apparaître l'absolue nécessité d'agir concrètement pour redresser des situations inégalitaires et de ne plus se retrancher derrière un discours prônant l'égalité théorique des droits. Toute société soucieuse de justice sociale ne peut tolérer que plus de 50% de ses citoyens voient leurs talents laissés en friche et occupent des emplois de seconde zone tout simplement parce qu'ils font partie du «deuxième sexe».

C'est dans l'espoir de voir le système d'éducation, dans son ensemble, redoubler d'efforts et d'énergies pour assurer enfin la promotion des femmes au sein de la société québécoise que le Conseil émet ces avis. Le ralentissement ou la réduction des interventions à cet égard hypothéqueraient gravement l'avenir des Québécoises et des Québécois.

---

1. Pour mémoire, rappelons que le Conseil avait identifié, en 1979, comme problèmes, notamment: une distinction basée sur le sexe dans les différents secteurs des études et du travail (99% des infirmières étaient des femmes et seulement 9% des médecins chirurgiens en étaient) et une représentation inégale des femmes et des hommes aux divers niveaux d'enseignement et dans la hiérarchie scolaire.

## Liste des recommandations

**À la lumière des deux analyses de situation présentées dans les deux premières parties de cet avis, le Conseil émet les recommandations suivantes:**

Le Conseil recommande que le ministère de l'Éducation, de concert avec les divers agents éducatifs:

1° *Étudie les aspirations, besoins et valeurs des filles de 4e et 5e secondaire pour déterminer les modalités et étapes de réalisation d'un programme de sensibilisation aux choix scolaires et professionnels qui leur serait destiné, et qui pourrait être intégré au programme d'« Éducation au choix de carrière».*

2° *Mette sur pied subséquemment un tel programme de sensibilisation qui comprendrait 2 volets:*

- *Un volet «prise de conscience des réalités de la vie en société d'aujourd'hui» qui pourrait exposer les statistiques relatives à l'emploi et au chômage, au mariage et au divorce et permettrait de faire comprendre aux filles la nécessité devant laquelle elles seront placées d'assurer leur autonomie financière et de se réaliser par leur travail.*
- *Un volet relatif aux choix scolaires et professionnels qui pourrait élargir leur éventail d'options, tout particulièrement dans le cadre du changement technologique. Ce volet pourrait présenter maints exemples de femmes qui exercent des professions non traditionnelles auxquelles les filles pourraient facilement s'identifier.*

3° *Révise le jeu « Vire-Vie» pour le mettre à jour et en simplifier l'utilisation.*

4° *Mette sur pied, au sein de chaque institution d'enseignement, un «comité des droits» formé de représentants des étudiants, des enseignants, de la direction et des employés de soutien, pour entendre tous les cas de discrimination et de harcèlement sexuel qui seraient portés à sa connaissance.*

5° *Prépare, à l'intention des concepteurs et des éditeurs de manuels soumis à la grille d'analyse des stéréotypes discriminatoires, des modèles et des exemples permettant la désexisation des rôles sociaux pour leur faciliter la tâche.*

6° *Accorde, aux commissions scolaires et aux écoles, des crédits non transférables à d'autres postes budgétaires pour renouveler le matériel scolaire*

*existant et mettre à jour les bibliothèques scolaires dans un objectif de désexisation.*

Le Conseil recommande que les collèges et universités:

7° *Procèdent à des études visant à détecter les éléments sexistes contenus dans le matériel pédagogique et en publicise les résultats pour y sensibiliser le corps professoral.*

Le Conseil recommande que les organismes subventionnaires:

8° *Accordent des fonds non transférables aux collèges et universités pour qu'ils procèdent à ces études visant à détecter les éléments sexistes dans le matériel pédagogique.*

Le Conseil recommande au ministre de l'Éducation:

9° *Que lors de la révision des programmes, des objectifs de désexisation soient intégrés à leur contenu au moment même de leur conception. Les objectifs doivent avoir fait l'objet de recherches préliminaires exclusives pour permettre de désexiser les rôles sociaux, de mieux mettre en valeur les contributions de femmes à divers domaines et pour sensibiliser les étudiants à la condition féminine.*

10° *Que dans le cas de programmes déjà révisés sans tenir compte de cet objectif de désexisation, des guides pédagogiques soient préparés pour permettre aux enseignants de suppléer aux carences des programmes qu'ils enseignent.*

11° *Qu'en ce qui concerne la politique d'éducation des adultes, il faudra, lorsque son élaboration sera terminée, s'assurer qu'elle réponde aux besoins éducatifs des femmes.*

12° *Qu'il produise et diffuse des documents de sensibilisation au sexisme incluant des états de situation étoffés dont la présentation aux enseignants devrait être assortie d'activités d'animation et de discussion en groupes.*

13° *Qu'il introduise cette préoccupation de sensibilisation au sexisme dans tous les aspects de rôle d'éducateur(trice) et non pas en marge ou en ajout.*

14° *Qu'il incorpore cette dimension comme partie intégrante du programme de la formation et du perfectionnement des enseignantes et enseignants.*

15° *Qu'il produise et diffuse des guides d'activités et des études soulignant la contribution des femmes dans divers domaines, et présentant des femmes dans des rôles non stéréotypés.*

16° *Qu'il incite tous les intervenants (professeurs, orienteurs) qui travaillent auprès de jeunes à stimuler les filles à poursuivre leurs études dans des voies non traditionnellement féminines.*

17° *Qu'il mette sur pied un programme d'accès à l'égalité visant à assurer une plus juste représentation des femmes à tous les niveaux et secteurs du système d'éducation en tant qu'étudiantes et travailleuses (enseignantes, cadres, employées de soutien, etc.).*

## Annexe A
## Les personnes consultées

**Le comité a rencontré à Montréal:**

- *2 femmes-cadres:* Mmes Sarah Paltiel, directrice générale du Cégep Dawson et Louise Pelletier-Hétu, directrice adjointe à l'École Honoré-Mercier.
- *4 répondantes institutionnelles et syndicales de condition féminine:* Mmes Lesley Lee (CSN), Marie Gagnon et Rosette Côté (CEQ), Diane Doray-Bolton (Université Concordia).
- *5 professeures-chercheures et responsables de formation:* Mmes Suzanne Dumont (Collège Bois-de-Boulogne), Suzanne Landry et Jacqueline Lamothe (G.I.R.F. de l'UQAM), Claudie Solar (Université de Montréal), Carmelle Thérien (UQAM).
- *Une journaliste spécialiste des réseaux d'entraide féminine:* Mme Claire Harting, du Journal de Montréal.
- *Une représentante du « Bottin des Femmes»:* Mme Stella Baudot.
- *La présidente et le directeur du service de l'éducation de la Commission des Droits de la Personne:* Mme Francine Fournier et M. Yves Côté.
- Mme Nicole Daigle, *employée de soutien (CSN).*

**Le comité a rencontré à Québec:**

- *2 femmes-cadres:* Mmes Thérèse Ouellet, directrice générale de la CECQ et Diane Provencher, directrice générale de la Commission scolaire de Beauport.
- *La coordonnatrice de la condition féminine* à l'Université Laval: Mme Francine Roy.
- *2 étudiantes:* Mlles Lucie Reimnitz et Pascale Raymond, Cégep de Sainte-Foy.
- *La directrice du Bureau de la condition féminine* au ministère de l'Éducation: Mme Diane Gagnon.
- *La présidente de la Fédération des associations de professeurs d'université du Québec:* Mme Ann Robinson.

De plus, la secrétaire du comité a rencontré à Québec, au ministère de la Fonction Publique: Madame Michelle Lejeune, *sous-ministre adjointe,* Madame Marie-Paule Dubé, *coordonnatrice du secteur femmes* et Madame Chantal Yvon et, à l'Université Laval, Madame Louise Beaulieu, *chargée d'enseignement* à la faculté des Sciences de l'Éducation.

# Annexe B
# Documentation

## 1. Matériel scolaire

1.1 « La désexisation du matériel scolaire: une opération du dossier de la C.C.F. en matière d'éducation», Michèle Violette, coordination à la condition féminine, MEQ, septembre 1983.

1.2 «Grille d'analyse des stéréotypes discriminatoires dans le matériel didactique imprimé, édition révisée», publiée par la Direction du matériel didactique. Direction générale du développement pédagogique, MEQ, mars 1982 (extraits).

1.3 Dossier « Discrimination et stéréotypes discriminatoires», publié dans *Vie pédagogique*, octobre 80.

## 2. Orientation

2.1 «Les actions du ministère de l'Éducation dans le dossier de l'orientation des filles», Michèle Berthelot, coordination à la condition féminine, secteur de la planification, MEQ, avril 1983.

2.2 «L'orientation professionnelle», corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec, vol. 15, no 5, février 1980.

2.3 «L'orientation des filles en milieu scolaire», résultats du sondage effectué à l'automne 1976 auprès des conseillers d'orientation et spécialistes de l'information scolaire et professionnelle de la province de Québec, analyse faite par Lise Dunnigan, Service de la recherche, Conseil du statut de la femme, novembre 1977.

## 3. Programmes

3.1 « Doit-on abolir le diplôme d'études collégiales en secrétariat ou non?», Suzanne Messier, Service de la recherche, Conseil du Statut de la femme, février 1983.

3.2 «Le Conseil supérieur de l'éducation et la condition féminine», note au ministre de l'Éducation, adoptée à la 220e réunion, le 30 mars 1979, et préparée à l'occasion de la parution du rapport du Conseil du statut de la femme « Pour les Québécoises: égalité et indépendance».

3.3 «Wasted potential», Robin Ward, publié dans *The Times educational supplement*, nov. 4, 1983.

3.4 «Aperçu de quelques programmes américains d'incitation aux carrières scientifiques et aux métiers non traditionnels pour les filles», Hélène Lévesque, coordination à la condition féminine, MEQ, 1983.

**4. Vie étudiante**

4.1 «L'Université Laval au féminin», rapport du Comité d'étude sur la condition féminine à l'Université Laval, 1980.

4.2 «L'instruction au féminin: forcer l'accès du savoir», Michèle Pérusse, publié dans *Éducation-Québec*, janvier 1979.

4.3 «Les femmes ont-elles les mêmes chances?», Suzanne Dumont-Henry, *Prospective*, avril 1981.

4.4 «La formation des adultes: les femmes», Claire Chénard et Lise Frenette, Service de la recherche, mémoire présenté à la Commission d'étude sur la formation des adultes par le Conseil du statut de la femme, 1980.

4.5 «La reconnaissance des acquis expérientiels des femmes aux États-Unis», Marthe Sansregret, publié par le Cégep John Abbott en collaboration avec la Direction générale de l'éducation des adultes, MEQ, 1983.

4.6 «Classroom climate for women: the tip of the iceberg», Roberta M. Hall, AAHE Bulletin, oct. 1983.

**5. Pratique pédagogique**

5.1 «Le sexisme: défi pour les éducateurs», par Diane Gagnon, publié dans *Vie pédagogique*, no 9, octobre 1980.

5.2 «L'action de l'enseignante en classe», par Danielle Wolfe Blanchard, publié dans *Vie pédagogique*, no 9, octobre 1980.

**6. Statistiques sur la présence des femmes en éducation**

6.1 Constats: «Statistiques sur la présence des femmes en éducation», rapport non encore publié, juillet 1983, données obtenues de Louise Barrette, agente de recherche, coordination à la condition féminine, MEQ.

6.2 «L'accès à l'université», document de travail, Robert Maheu, service de la démographie scolaire, MEQ, janvier 1983.

6.3 «La progression des élèves au secondaire et au collégial: premiers résultats: 1976 à 1981», doc. 61, Robert Maheu, Daniel Maisonneuve, secteur de la planification, Direction des études économiques et démographiques, MEQ, août 1982.

6.4 «Analyse sociale de l'éducation», Renée Cloutier, Jean Moisset, Roland Ouellet, Faculté des sciences de l'éducation de l'Université Laval, département d'administration et politique scolaire, Boréal Express, 1982.

6.5 «Chiffres en main», statistiques sur les Québécoises, par Suzanne Messier, Conseil du statut de la femme, 1981.

6.6 «L'accès à l'éducation pour les femmes du Québec», mémoire du Conseil du statut de la femme, décembre 1976.

## 7. Statistiques relatives à l'emploi des femmes en éducation

7.1 « Chiffres en main », statistiques sur les Québécoises, par Suzanne Messier, Conseil du statut de la femme, 1981.

7.2 « Statistiques de professeurs et professeures à l'emploi des différents départements universitaires du Québec », F.A.P.U.Q., mars 1981.

7.3 « La situation de la femme dans la vie universitaire du Canada », extrait du Rapport de la Commission sur les études canadiennes « Où trouver l'équilibre? », Thomas H.B. Syms et James E. Page, Association des Universités et Collèges du Canada, 1984.

7.4 « La situation des femmes à l'Université du Québec à Montréal, 1980 », Joanne Daigle, Jennifer Stoddart, mise à jour du mémoire de 1978.

7.5 Colloque « Pourquoi 50% de l'enseignement universitaire est-il assumé par des temps partiels? », S.C.C.U.Q.-C.S.N., F.N.E.E.Q., 1983.

7.6 « Chargées et chargés de cours: le temps partiel de l'enseignement universitaire », mémoire présenté à la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel, 16 septembre 1982.

7.7 Statistiques sur le personnel à l'emploi des commissions scolaires, organismes, collèges, universités et dans le secteur de l'éducation des adultes fournies par Louise Barrette, Bureau de la Condition Féminine, M.E.Q.

## 8. Littérature relative à l'emploi en général des femmes

8.1 « Microtechnologie et emploi: question d'importance pour les femmes », Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Ottawa, juillet 1982.

8.2 « Problèmes des femmes immigrantes sur le marché du travail canadien », Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Ottawa, janvier 1979.

8.3 « Perception et actualisation des facteurs de promotion chez les femmes cadres des grandes entreprises québécoises francophones du secteur privé », thèse de Mme Francine Harel-Giasson (administration), École des Hautes études commerciales, Université de Montréal, janvier 1981.

8.4 « Résultats de l'enquête sur les femmes professionnelles du Gouvernement du Québec », Comité des femmes du SPGQ, juin 1979.

8.5 « Le travail à temps partiel: une mesure d'égalité en emploi ou d'inégalité en emploi », Renée Charpentier, Service de la recherche, Conseil du statut de la femme, janvier 1982.

8.6 « Femmes, travail et entreprises », document témoin du colloque tenu le 28 octobre 1982 par l'École des Hautes études commerciales à Montréal (extraits).

8.7 « La recherche sur les femmes du Québec: bilan et bibliographie», Denise Lemieux et Lucie Mercier, Institut québécois de recherche sur la culture, 1982.

8.8 « Femmes médecins d'aujourd'hui», Nicole Dedobbeleer et al, publié dans *Le médecin du Québec*, juillet 1979.

## Annexe 1

Personnel des commissions scolaires, des cégeps et des universités. Ensemble du personnel enseignant de l'enseignement régulier, selon le sexe et l'ordre d'enseignement. Québec, de 1975-1976 à 1981-1982. Calcul du taux de féminité.

| ORDRE D'ENSEIGNEMENT | 1975-76 | | 1976-77 | | 1977-78 | | 1978-79 | | 1979-80 | | 1980-81 | | 1981-82 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| **Femmes:** | | | | | | | | | | | | | | |
| Préscolaire | 2 596 | 97.7 | 2 691 | 99.5 | 2 496 | 99.7 | 2 678 | 99.7 | 2 755 | 99.6 | 3 286 | 99.1 | 3 099 | 99.2 |
| Primaire | 22 782 | 90.4 | 24 649 | 89.2 | 23 760 | 89.0 | 23 469 | 88.2 | 23 052 | 88.0 | 17 384 | 89.2 | 17 102 | 88.7 |
| Secondaire | 15 197 | 42.4 | 15 040 | 41.7 | 14 318 | 41.1 | 13 566 | 40.2 | 12 943 | 39.5 | 9 024 | 42.2 | 8 641 | 40.8 |
| DAEA | 5 786 | 73.1 | 5 981 | 70.0 | 6 773 | 70.2 | 6 132 | 69.6 | 6 216 | 69.4 | — | — | — | — |
| Collégial | — | — | — | — | — | — | 3 717 | 33.3 | 3 772 | 33.9 | 3 838 | 34.4 | 4 096 | 35.1 |
| Universitaire | 992 | 15.0 | 1 039 | 15.5 | 1 043 | 15.3 | 1 081 | 15.5 | 1 109 | 15.8 | 1 124 | 16.1 | — | — |
| **Hommes:** | | | | | | | | | | | | | | |
| Préscolaire | 60 | 2.3 | 13 | 0.5 | 7 | 0.3 | 7 | 0.3 | 11 | 0.4 | 29 | 0.9 | 26 | 0.8 |
| Primaire | 2 412 | 9.6 | 2 971 | 10.8 | 2 939 | 11.0 | 3 139 | 11.8 | 3 155 | 12.0 | 2 105 | 10.8 | 2 177 | 11.3 |
| Secondaire | 20 622 | 57.6 | 20 999 | 58.3 | 20 540 | 58.9 | 20 211 | 59.8 | 19 787 | 60.5 | 12 353 | 57.8 | 12 538 | 59.2 |
| DAEA | 2 129 | 26.9 | 2 559 | 30.0 | 2 876 | 29.8 | 2 678 | 30.4 | 2 745 | 30.6 | — | — | — | — |
| Collégial | — | — | — | — | — | — | 7 461 | 66.7 | 7 353 | 66.1 | 7 321 | 65.6 | 7 578 | 64.9 |
| Universitaire | 5 637 | 85.0 | 5 652 | 84.5 | 5 751 | 84.7 | 5 880 | 84.5 | 5 904 | 84.2 | 5 857 | 83.9 | — | — |

* Source: données obtenues de Madame Louise Barrette, CCF, MEQ.

## Annexe 2

Personnel des commissions scolaires. Ensemble du personnel de direction des écoles primaires et secondaires, selon le sexe et le corps d'emploi. Québec 1981-82.

| Corps d'emploi | Ensemble des écoles primaires | | | Ensemble des écoles secondaires | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **FEMMES** | **N** | **% concentration** | **% féminité** | **N** | **% concentration** | **% féminité** |
| Directeur | 621 | 81,4 | 33,0 | 58 | 28,0 | 10,4 |
| Directeur adjoint | 142 | 18,6 | 44,7 | 149 | 72,0 | 17,3 |
| TOTAL | 763 | 100,0 | 34,7 | 207 | 100,0 | 14,6 |
| **HOMMES** | **N** | **% concentration** | **% féminité** | **N** | **% concentration** | **% féminité** |
| Directeur | 1260 | 87,7 | 67,0 | 502 | 41,4 | 89,6 |
| Directeur adjoint | 176 | 12,3 | 55,3 | 710 | 58,6 | 82,7 |
| TOTAL | 1436 | 100,0 | 65,3 | 1212 | 100,0 | 85,4 |

Source: Direction de la Planification sectorielle et des systèmes (données obtenues de madame Louise Barrette, coordonnatrice féminine, MEQ).

## Annexe 3

Personnel des Cégeps. Ensemble du personnel de direction des cégeps, selon le sexe et le corps d'emploi. Québec 1981-82. Calcul des taux de concentration et de féminité.

| Corps d'emploi | F | M | % con. | % fém. |
|---|---|---|---|---|
| Directeur général | 2 | 45 | 4,9 | 4,3 |
| Directeur des Services pédagogiques | 3 | 46 | 7,3 | 6,1 |
| Directeur des Services aux étudiants | 1 | 35 | 2,4 | 2,8 |
| Directeur des Services de l'équipement | 0 | 30 | 0,0 | 0,0 |
| Directeur des Services du personnel | 5 | 26 | 12,2 | 16,1 |
| Secrétaire général | 3 | 35 | 7,3 | 7,9 |
| Coordonnateur des moyens d'enseignement | 5 | 18 | 12,2 | 21,7 |
| Chef instructeur | 0 | 1 | 0,0 | 0,0 |
| Adjoint au directeur des Services pédagogiques | 5 | 82 | 12,2 | 5,7 |
| Coordonnateur de l'informatique | 1 | 11 | 2,4 | 8,3 |
| Coordonnateur de secteur | 4 | 41 | 9,8 | 8,9 |
| Coordonnateur de la recherche & expérimentation | 0 | 2 | 0,0 | 0,0 |
| Directeur des Services financiers | 0 | 33 | 0,0 | 0,0 |
| Coordonnateur des Services aux étudiants | 3 | 11 | 7,3 | 21,4 |
| Coordonnateur de l'aide pédagogique individuel. | 0 | 4 | 0,0 | 0,0 |
| Directeur des Services administratifs | 0 | 11 | 0,0 | 0,0 |
| Coordonnateur de l'éducation aux adultes | 2 | 23 | 4,9 | 8,0 |
| Coordonnateur des Services du personnel | 5 | 20 | 12,2 | 20,0 |
| Coordonnateur des Services financiers | 2 | 5 | 4,9 | 28,6 |
| Coordonnateur des Services de l'équipement | 0 | 11 | 0,0 | 0,0 |
| Directeur de campus | 0 | 11 | 0,0 | 0,0 |
| Directeur adjoint de campus | 0 | 7 | 0,0 | 0,0 |
| **Total:** | **41** | **508** | **100,0** | **7,5** |

*Notes:* Les diverses catégories des corps d'emploi «Coordonnateur des moyens d'enseignement» et «Directeur adjoint de campus» ont été regroupées sous un seul vocable correspondant.

*Source:* «Système d'information sur les personnels des organismes collégiaux (SPOC)», Direction générale de l'enseignement collégial, MEQ, 1983. Données obtenues de Madame Louise Barrette, CCF, MEQ.

## Annexe 4

Personnel des universités. Ensemble du personnel de direction des universités, selon le sexe et le titre d'emploi, Québec, 1980-81. Calcul des taux de concentration et de féminité.

| Titre d'emploi | 1980-81 | | |
|---|---|---|---|
| **Femmes** | **N** | **% C.** | **% F.** |
| Doyen | 3 | 1,8 | 4,1 |
| Vice-doyen | 16 | 9,9 | 12,6 |
| Directeur (1) | 11 | 6,8 | 16,2 |
| Directeur de département | 62 | 38,3 | 11,5 |
| Autres fonctions administratives | 16 | 9,9 | 12,7 |
| Directeur (non-enseignant) (2) | 54 | 33,3 | 11,2 |
| **Total** | **162** | **100,0** | **11,4** |
| **Hommes** | | | |
| Doyen | 71 | 5,6 | 95,9 |
| Vice-doyen | 111 | 8,8 | 87,4 |
| Directeur | 57 | 4,5 | 83,8 |
| Directeur de département | 479 | 38,2 | 88,5 |
| Autres fonctions administratives | 110 | 8,7 | 87,3 |
| Directeur (non-enseignant) | 430 | 34,2 | 88,8 |
| **Total** | **1258** | **100,0** | **88,6** |

*Notes:* 1) Équivalent au doyen

2) Le personnel de direction non-enseignant comprend le directeur et le ou les directeurs-adjoints aux recteurs, président, vice-président, principal, vice-principal. Ils sont assez nombreux pour justifier une classe d'emploi distincte.

*Source:* Direction générale de la recherche et de l'enseignement universitaire. Direction de la recherche et du développement, MEQ, 1983. Données obtenues de Madame Louise Barrette, CCF, MEQ.

## CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION

**Président**
Claude BENJAMIN
Sainte-Foy

**Vice-président**
Lucien ROSSAERT
Secrétaire général et directeur des services aux étudiants à la C.S. Richelieu-Valley
Mont-St-Hilaire

**Membres**
Kathryn ANDERSON
Directrice, Centre Dialogue de l'Église Unie du Canada
Montréal

Louis BALTHAZAR
Professeur titulaire
Université Laval
(présentement en année sabbatique)
Montréal

Daniel BARIL
Enseignant en éducation humaine et sociale et président du mouvement laïque québécois
Montréal

Christiane BÉRUBÉ-GAGNÉ
Membre de l'A.F.E.A.S.
Rimouski

Jean-Guy BISSONNETTE
Président du Comité catholique
Longueuil

Jules BÉLANGER
Professeur au Cégep de la Gaspésie
Gaspé

Raymond BERNIER
Coordonnateur des ventes et de la mise en marché, Groupe Samson Beauport

Claude CAPISTRAN
Directeur général
Commission scolaire de Varennes
Sorel

Claude DUCHARME
Directeur québécois des Travailleurs Unis de l'Automobile
Montréal

Joan FITZPATRICK
Conseillère pédagogique pour les milieux défavorisés à la C.E.P.G.M.
Montréal

Henri GERVAIS
Technicien en laboratoire de photos
Radio-Canada
Brossard

Pierrette GIRARD-FRARE
Directrice de l'École secondaire Joseph-Charbonneau
Duvernay — Laval

Alain LARAMÉE
Chargé de cours en communication et étudiant en doctorat
Montréal

Constance MIDDLETON-HOPE
Présidente du Comité protestant
Hudson Heights

Rosaire MORIN
Économiste et écrivain
Montréal

Monique MUS-PLOURDE
Membre de comités de parents
Montréal

Stephen PAVELKO
Principal de l'École Mgr Harold Doran Junior High School
Deux-Montagnes

Yvan PELLETIER
Directeur
École institutionnelle Mgr Boucher
Kamouraska

Ann ROBINSON
Professeur de droit, Université Laval
St-Jean, Île d'Orléans

Claude ROCHON
Secrétaire général
C.S.R. Carignan
Tracy

Françoise SIMARD
Enseignante en histoire et enseignement religieux
Polyvalente Dominique-Racine
Chicoutimi

Victor TÉBOUL
Directeur de la Revue Jonathan
Montréal

**Secrétaire**
Raymond PARÉ

Conseil
supérieur
de l'éducation

# THE STATUS OF WOMEN IN THE EDUCATION SYSTEM: A DOUBLE PERSPECTIVE

Advice to the Ministre de l'Éducation

# THE STATUS OF WOMEN IN THE EDUCATION SYSTEM: A DOUBLE PERSPECTIVE

Advice to the Ministre de l'Education

Composition of the Committee on the Status
of Women in the Education System

Mrs. Christiane Bérubé-Gagné,
Chairman of the Committee and Member of the CSE

Mrs. Madeleine Préclaire,
Commission de l'éducation des adultes

Mrs. Norbert Rodrigue,
Commission de l'éducation des adultes

Mrs. Françoise Simars,
Member of the CSE

Mrs. Jacqueline Ramoisy
Secretary/Editor, Research Officer of the CSE

ISBN: 2-550-07751-2
Dépôt Légal: Quatrième trimestre 1984
Bibliothèque nationale du Québec

TABLE OF CONTENTS

THE STATUS OF WOMEN IN THE EDUCATION SYSTEM:
A DOUBLE PERSPECTIVE


INTRODUCTION ---------- 1

1. EDUCATIONAL ACTIONS AND THE STATUS OF GIRLS IN THE EDUCATION SYSTEM

1.1 Academic and Vocational Orientation ---------- 2
1.1.1 Persistence of different academic and vocational options for girls ---------- 2
1.1.2 Causes of this situation ---------- 5

1.2 Pedagogical Materials and Programmes ---------- 10
1.2.1 Pedagogical materials ---------- 10
1.2.2 Programmes ---------- 12

1.3 Student Life ---------- 15

1.4 Training and Professional Improvement of Teachers ---------- 17

2. THE STATUS OF WOMEN IN THE VARIOUS FUNCTIONS IN THE EDUCATION SYSTEM

2.1 Female Teachers ---------- 19

2.2 Female Administrators ---------- 23
2.2.1 In School Boards ---------- 23
2.2.2 In Colleges ---------- 24
2.2.3 In Universities ---------- 25
2.2.4 There is an imbalance in representation between the base (female teachers) and the peak (female administrators)-- 25
2.2.5 In union structures ---------- 27
2.2.6 Reasons for the lack of representation of women in management positions ---------- 28

2.3 Academic Support Staff ---------- 31
2.3.1 In School Boards ---------- 32
2.3.2 In Cegeps ---------- 34

2.4 Non-teaching Professionals ---------- 34

2.5 Part-time and Occasional Female Teachers ---------- 35

3. CONCLUSION ---------- 42

TABLE OF CONTENTS
(Continued)

LIST OF RECOMMENDATIONS ---------- 44

APPENDIX A: Individuals Consulted ---------- 47

APPENDIX B: Documentation ---------- 49

APPENDIX 1: Statistics on Teaching Personnel ---------- 54

APPENDIX 2: Statistics on Administrative Staff (primary and secondary) ---------- 55

APPENDIX 3: Statistics on Administrative Staff (cegep) ---------- 56

APPENDIX 4: Statistics on Administrative Staff (university) ---------- 57

*Women in the education system are like mountain air: the higher one climbs, the rarer it is.*

*A participant*

## 1. INTRODUCTION

In March of 1979, the Conseil submitted a note to the ministre de l'Éducation along with approximately 20 recommendations dealing with the equitable distribution of responsibilities within educational institutions and, within the Ministère itself, recommendations regarding academic curricula and materials, accessibility of services to women, training, upgrading and professional improvement of educational agents. Five years later and six years after the report of the Conseil du statut de la femme: Pour les Québécoises: égalité et indépendance (Council on the Status of Women: For Quebec Women: Equality and Independence), the Conseil felt it necessary to reexamine the situation from two perspectives: one, to evaluate the progress made in terms of the desexualization of teaching, of academic activities and of education in carrying out social roles; two, to evaluate the status of women in the education system in terms of the functions they perform.

The Conseil decided to review the issue for several reasons. Firstly, the awareness that the situation was progressing more slowly than had been forecast five years earlier; secondly, the specific context of the socio-economic crisis of recent years which is responsible for the loss of momentum women have experienced in comparison with the strides made in previous years. Furthermore, there were the concerns related to technological changes that will affect the structure of jobs traditionally held by women and for which women continue to train. As well, the time was right to reevaluate the various movements and programmes on the advancement of women in the school system.

The Conseil held many meetings in Montreal and in Québec City to consult with women working at all levels of education and whose positions varied greatly. It also studied a wealth of documentation and analyzed statistics on the presence of women in the various fields of education[1]. The advice which follows is a result of an indepth analysis of the situation as carried out by the Conseil.

1. The list of people consulted and of the main documents studied by the Conseil appear in the appendices.

PART ONE

## 1. EDUCATIONAL ACTIONS AND THE STATUS OF GIRLS IN THE EDUCATION SYSTEM:

In its analysis of the situation, the Conseil concentrated on four aspects:

- academic and vocational orientation
- pedagogical materials and curricula
- student life
- training and professionnal improvement of teachers

### 1.1 Academic and vocational orientation

#### 1.1.1 Persistence of different academic and vocational options for girls

Girls are not prepared for financial independence

Statements obtained during consultations held by the Conseil emphasized the fact that girls, in general, do not consider work a major contributing factor to personal achievement and that they do not prepare themselves to be financially self-sufficient. For most of them, their future expectations seem limited to marriage and motherhood. Because the number of divorces[1] has risen and because women have a longer life span than men, it was shown that 88% of women will have to be responsible for themselves at one time or another during their lives[2]. Moreover, the majority of elderly women are now living in poverty. They are widows who did not have paying jobs, who did not contribute to private pension plans and who have very little savings[3].

---

1. According to Statistics Canada, Divorce: the Law and the Family in Canada, no. 89-502F, February 1983, divorce as a factor in the dissolution of marriages has gone from 13% in 1967 to the very high ratio of 40% in 1976. In 11 years, from 1968 to the end of 1979, there were 500,000 divorces in Canada.
2. Speech given by Francine Harel-Giasson at a forum of the Conseil du statut de la femme (Council on the Status of Women), October 29 and 30, 1983.
3. Louise Dulude, Vieillir au féminin (Women and Aging), Ottawa, Advisory Council on the Status of Women, 1978.

In this context, the individuals interviewed feel that it is abnormal for girls to continue to look upon work as a stopgap rather than from the perspective of a career that will generate self-worth and financial independence.

Female studies and job ghettos

The academic development of girls continues to lead them into traditional female trades and professions.

As statistics show, female employees continue to be heavily concentrated within a very limited range of options related to secretarial, health and education sciences.

In 1981-82, close to 80% of girls graduating from the secondary vocational sector were from beauty care (19-20%) and secretarial science (62,5%)[4].

This latter specialty is also a common choice at the college level since 40,5%[5] of female graduates in the vocational sector are from the secretarial branch.

With respect to health sciences, 30,2% of female graduates in the vocational sector at college level[6] are from nursing.

If the number of college graduates from the secretarial (40,5%) and the nursing

4. Clientèle diplômée de l'enseignement secondaire en formation professionnelle, selon la spécialité et le sexe, réseaux public et privé (Students Graduating from the Vocational Sector of the Secondary Level according to Specialty and Sex, Public and Private Networks), Direction des études économiques et démographiques, Service de la démographie scolaire, M.E.Q., 1982. Data obtained from Louise Barrette, Bureau de Coordination à la condition féminine, M.E.Q.

5. Clientèle diplômée de l'enseignement collégial en formation professionnelle, selon la famille de programmes et le sexe, réseaux public et privé, Québec, (Students Graduating from the Vocational Sector of College, according to the Type of Programmes and Sex, Public and Private Networks), Direction générale de l'enseignement collégial, M.E.Q., 1983. Data Obtained from Louise Barrette, Bureau de coordination à la condition féminine, M.E.Q.

6. Ibid.

(32,2%) branches are added, almost 73% of female vocational college graduates are from only 2 «ghetto» specialties.

At both secondary and college levels, between 70% and 80% of female vocational sector graduates fall into the limitations of traditional female jobs which are either saturated (as in the case of nursing) or are in the process of being eliminated because of the introduction of new technology.

In education, which is also a sector in decline, one in three female undergraduates chooses this field (28,9% of female graduates received Bachelors of Education in 1980).

Why are the choices for girls so limited when the only possible outcome will be short or medium-term unemployment with faint possibilities of retraining in more promising branches of activity?

Causes of different academic streaming

1.1.2 Causes of this situation

The Conseil sought to identify the reasons for the persistence of different academic streaming for boys and girls. They are many and the prospects for change appear weak unless concrete, vigorous and concerted action is taken.

Many authors, including Simone de Beauvoir in Le deuxième sexe and Alfred Adler [7], denounced the conditioning to which girls are subjected and which causes them to veer away from the pure sciences. Alfred Adler states: «There are strong prejudices against girls. They are often told that the female sex has no aptitude for mathematics.» Simone de Beauvoir makes the same assertion: «For the young girl, her actual human status is divorced from her status as a female. What makes it relatively easy for a young man to start off in life is that his vocation to be human and to be male is not in conflict: his happy fate was sealed from a young age...

7. Alfred Adler, L'enfant difficile, Paris, Petite Bibliothèque Payot.

it has often been said that from puberty on, a young girl loses ground on intellectual and artistic levels. There are many explanations. One of the most frequent is the fact that the adolescent does not receive the same encouragement as her brothers. We want her also to be a woman and she must combine the responsibilities of her profession with those inherent to her femininity... Indeed it is not by increasing her human value that she will be appreciated in the eyes of men; rather, it is by molding herself to their dreams... To be a woman is to be helpless, frivolous, passive, docile.»

The academic results of girls in mathematics and science are not inferior to those of boys. Quite the opposite is true. In fact, on provincial secondary 4 level examinations, girls and boys are equally represented in science courses and girls score equivalent or higher results than boys in all science options; there are also more girls in enriched math programmes.

Deficient orientation as of secondary 5

On the other hand, the effect of the social conditioning of girls leads to a deficient orientation beginning in secondary level 5. They study less of the sciences in the last year of the secondary level and this tendency increases in college where, in 1982, girls made up only 39,6% of the student population in the sciences in the general sector[8] and 10% in the vocational sector[9].

---

8. Clientèle inscrite à l'enseignement collégial en formation générale, selon la famille de programmes et le sexe, réseaux public et privé, Québec, (College Enrolment in the General Sector, according to the Type of Programmes and Sex, Public and Private Networks), Direction générale de l'enseignement collégial, M.E.Q., 1983. Data obtained from Louise Barrette, Bureau de coordination à la condition féminine, M.E.Q.

9. Clientèle diplômée de l'enseignement universitaire, selon la famille de disciplines et le sexe, Québec, 1er cycle, baccalauréats spécialisés, (University Graduates, according to the Type of Disciplines and Sex, Québec, undergraduate level, specialized bachelor's degree), Direction des études économiques et démographiques, M.E.Q., 1983. Data obtained from Louise Barrette, Bureau de coordination à la condition féminine, M.E.Q.

Although there were slightly more women among university students in general in 1980, barely 12,3% of women undergraduates took their degrees in pure and applied science. The ratio of their male counterparts was 30,1%. At that same level, less than 10% of women took commerce degrees as compared with 21,7% men[10].

Throughout the schooling process, beginning at secondary level 5, girls are steadily neglected with respect to the technical and scientific professions of the future and they are limited to «female» dead-end specialties with little pay or prestige.

Other dissuasions

Other elements of dissuasion must be noted: sexual harassment and the forms of discrimination experienced by girls who opt for non-traditional training. These elements have a negative impact on the options girls choose, on their pursuit of higher education and on the type of jobs they will seek.

Sexual Harassment

Various contributors drew the Conseil's attention to the sexual harassment to which girls are subjected. A survey conducted by St-Jean-sur-Richelieu Cegep[11] indicates that 80% of respondents state that they have been subjected to one or more forms of harassment by professors, support staff and students. The role of professors is described as being particularly worrisome and disturbing. As a follow-up to this survey, the Fédération des Cégeps is currently financing

---

10. Ibid.

11. Le sexisme au CEGEP Saint-Jean-sur-Richelieu, (Sexism within Saint-Jean-sur-Richelieu CEGEP), photocopied.

a study on this subject throughout the Cegeps of Quebec. It is being supervised by Philippe Ricard from the Cégep de Rosemont.

Forms of discrimination against women who choose non-traditional training

The few girls who do opt for less traditional avenues do not receive the support of their immediate circle (family, education officers, teachers, peers). A similar situation awaits boys who stray from the norm.

The girl who chooses forestry is discouraged by her friends: she suffers the sarcasm of her teacher who even keeps her out of the fields. Teased by some of her fellow students, she will finally change options at the end of one trimester[12]. This is a case in point that shows the difficulties to be overcome, not counting the sexist publicity that still exists regarding courses[13] ...

Moreover, a survey done in 1980 by the Order of Engineers on the role of women engineers in Québec shows[14] that women who choose non-traditional avenues «... are subjected to a certain form of discrimination on the labour force... the democratization of career accessibility has not reached an acceptable minimum».

Bleak job prospects for women

Staff reductions in service sector

Added to this discouraging scene is a certain pessimism regarding the job prospects of women if measures are not taken to rectify the situation; in effect: «The avenue of the traditionally female jobs which a large number of

12. Case reported by female students at Ste-Foy CEGEP (forestry sector).

13. During a visit by the Commission de l'enseignement supérieur to Laval University in January 1984, members were able to note that publicity for the faculty of agriculture represented male agronomists, engineers, etc. The only photograph of a woman depicted a dietitian - "female" profession par excellence.

14. Sondage sur le rôle de la femme ingénieure au Québec (Survey on the role of women engineers in Québec), final report, November 1980, p.28.

girls still choose is rapidly narrowing. The development of micro-technology and techno-bureaucracy, as well as budget cuts in the public services, will lead to a major reduction in the services sector; a sector which employs 8 female employees out of 10. Indeed, girls will not only find themselves at the bottom of the ladder but also squarely beside it»[15].

Need for a rectification programme

Measures which have already been implemented to alter the overall situation are inadequate. The game «Vire-Vie» utilized by the Ministère to help girls become aware of the importance of their academic and vocational options must be reviewed so as to update its information and to simplify usage.

Moreover, the game «Vire-Vie» is not sufficient: a rectification programme must be drawn up to prepare girls for the changing technology and to prevent their being left out. To be effective, this programme should be preceded by an analysis of the motivations and values of girls at the end of the secondary level.

Recommendations of the Conseil with respect to academic and vocational orientation

The Conseil recommends that the Ministère de l'Éducation, in collaboration with educational groups:

1. *Study the expectations, needs and values of secondary level 4 and 5 girls in order to determine the ways and means of establishing a programme which could be integrated into the programme: «Education au choix de carrière» (Education to meet Career Choices) to inform them of the available academic and vocational options.*

15. Michel Berthelot, Travailler c'est trop dur et pis s'marier c'est si beau... ou l'orientation des filles dans le contexte du virage technologique (Working is too hard and getting married is more fun... or the orientation of girls in a changing technological context), Paper presented at a workshop during an in-service day for vocational instruction , August 30, 1983, Coordination à la condition féminine, ministère de l'Éducation.

2. *Subsequently set up such an awareness programme which would include two parts:*

   - *One part «becoming aware of the realities of life in today's society» would deal with statistics on jobs and unemployment, marriage and divorce and would allow girls to better understand the requirements that they will face in having to ensure their financial independence and in achieving self-fulfillment through their work.*

   - *One part relating to academic and vocational choices which could expand their range of options, particularly within the framework of technological change.*

     *This part of the programme could list various examples of women in non-traditional professions with which girls could easily identify.*

3. *Revise the «Vire-Vie» game to bring it up to date and to simplify its use.*

4. *Establish, within every teaching institution, a «rights committee» made up of representatives from among students, teachers, administrators and support staff which would hear all cases of discrimination and sexual harassment brought to its attention.*

1.2 Pedagogical Materials and Programmes

1.2.1 Pedagogical Materials

Pedagogical material in primary and secondary levels

Since December 1981, as outlined in the numerous recommendations contained in the report made by the Conseil du statut de la femme on sexism in textbooks, new textbooks intended for primary and secondary level students have been analyzed in order to eliminate discriminatory stereotypes.

This effort was necessary but to be more effective, it should be accompanied by contents which promote the desexualization of social roles; as far as the Conseil was able to observe, certain designers have recourse to procedures which allow them to avoid submitting their manuscripts for analysis; for example, replacing people with animal characters. Furthermore, the Conseil noted that there was a delay in getting the new manuals into the schools where pedagogical materials in use before the implementation of the schedule continue to be used, some of which date back 30 or 40 years.

Pedagogical materials in cegep and university

Teachers at the cegep and university levels have the freedom to use the pedagogical materials of their choice and to develop others at their convenience. Discriminatory elements may therefore slip in, as two studies demonstrate[16].

Both cases concluded that frequent sexist elements were present in some practicum works which tended to depict women in an unfavorable light as if they were incompetent, dependent, physically and emotionally weak.

According to a study made by the Faculty of Administration at Laval University, simulations were discussed with students in which failing businesses were most often managed by women. On the other hand, in cases where businesses are described as well run, men were usually at the helm.

There is no doubt that a more detailed analysis of the pedagogical material used at the cegep and university levels would reveal other sexist elements. Publication of the results of such an analysis would help to make the faculty

---

16. a) John Morello, Sylvie Rosenthal, Les femmes et la formation juridique à l'université de Sherbrooke (Women and the Law at the University of Sherbrooke), January 1983.

    b) Richard Levesque, Une meilleure présentation des rôles dans l'organisation du baccalauréat: progrès et équité ( A Better Presentation of Roles in the Organization of Bachelors' Degrees: Progress and Equity), November 1982, Faculty of Administration, Laval University.

members, still largely male dominated, aware of this subtle presence of discrimination.

Recommendations of the Conseil with respect to pedagogical material

The Conseil puts forth the following recommendations:

5. *That the ministère de l'Éducation draw up, for the use of those who conceive and edit textbooks submitted for analysis of discriminatory stereotypes, models and examples on the desexualization of social roles in order to make this task easier for them.*

6. *That the ministère de l'Éducation grant to school boards and to schools, funds which are non-transferable to other budgetary accounts in order to renew existing academic material and to update school libraries for the purpose of desexualization.*

7. *That colleges and universities undertake studies aimed at detecting sexist elements found in pedagogical material and publicize the results to increase the awareness of the teaching profession.*

8. *That subsidizing organizations grant non-transferable funds to colleges and universities so that they may proceed with those studies aimed at detecting sexist elements in pedagogical material.*

1.2.2 Programmes

Primary and secondary level programmes

Even more important than the pedagogical materials are the actual contents of the programmes which must be reexamined from an antidiscriminatory point of view[17]. In the case of primary and secondary level programmes, the revi-

17. To date, only the history and social studies programmes have been - with regard to content.

sion of which is complete, this procedure must be carried out using compensatory measures which will introduce elements that desexualize roles, reinforce the contribution of women in various fields and provide insight on the status of women. Examples to this effect are the CEQ's activity guides and workbooks[18] which require supplementary contributions on the part of teachers.

Ideally, the objectives of desexualized content must be integrated from the time these programmes are conceived, the result of which would be the development of coherent programmes. Therefore, these objectives presuppose that indepth research will first be carried out.

College and university programmes

At the college and university levels, it was found that a fairly large number of projects have been developed which aim to acknowledge the contribution of women in various fields or to define the multifaceted reality of the status of women. For example, the case of the G.I.E.R.F.[19] of the University of Québec at Montréal should be examined.

To counter risks of «ghettoization» in studies on women, the G.I.E.R.F. chose a formula that integrates the female dimension in the disciplinary programmes[20]. The problems related to an approach of this kind are many. Based on remarks of the group's spokesmen, a few are outlined below:

1. To introduce this dimension in the programmes' contents requires a major investment in time and energy, if only for the necessary research.

2. The research is not highly valued and those working in that area are

18. Pour créer de nouveaux rapports femmes-hommes (Towards New Male-Female Relations), Pedagogical workbook, March 1981.

19. Groupe interdisciplinaire pour l'enseignement et la recherche sur les femmes (Interdisciplinary Group for Education and Research on Women).

20. The Simone de Beauvoir Institute at Concordia University chose a different approach by allowing its female students to take courses in almost all departments.

isolated from both the regular channels of subsidization and the prestigious publishing networks, factors which penalize them at the career level.

3. There are well-know deficiencies in terms of working tools. Witness, for instance, the meager library funding.

4. Looking at the overwhelming task ahead, there are too few people available to work on it and human as well as financial resources are lacking.

Adult Education Courses

In the adult education sector, a major number of students are women. The proposed policy on adult education made public in February 1984 by the ministre de l'Education is above all an orientation document which will not take final shape for several months at best. It provides measures to encourage women to return to school and to direct themselves towards avenues from which they are presently absent. Particular consideration is given to the establishment of a system that recognizes life experience, a factor particularly beneficial to women as well as the establishment of pedagogical programmes and approaches designed specifically for them.

Critics of this proposed policy were not long silent: some specifically denounce the erosion and the privatization of the adult education network and the transference to the ministère de la Main-d'Oeuvre of two-thirds of the budget for training adults when there is not even a manpower policy in Québec. Other critics state that the proposed policy does not focus on the real barriers to the training of women nor does it meet their needs. This explains why, for instance, the addition of more places for daycare solves nothing especially with rates at 70,00$ per week per child; or why women will not be able to benefit from the recognition of experience since there will no longer be emphasis placed on fields traditionally reserved for women, training priorities are being concentrated in sectors involving new technology.

Since the proposed policy is causing much concern, it will be necessary to pay close attention to the follow up that will be done during the next few months by the three ministries concerned (Education, Main d'Oeuvre et Sécurité du

Revenu, and Condition féminine) with regard to the very broad terms of the plan in order to ensure that the needs of the female clientele of adult education are met.

Recommendations of the Conseil with respect to programmes

The Conseil recommends that:

9. *When the programmes are revised, the objectives of desexualization be integrated into their content at the time they are conceived. The objectives must have undergone exclusive preliminary research to desexualize social roles, to highlight the role of women in various fields and to make students aware of the status of women.*

10. *In the case of programmes that have already been revised without taking desexualization into account, pedagogical guides be drawn up to allow teachers to make up for the shortcomings in the programmes they are teaching.*

11. *Once the adult education policy has been finalized, it will be necessary to ensure that it meets the educational needs of women.*

1.3 Student Life

Among the various possible sub-themes in this chapter, the Conseil chose to concentrate on a single aspect: student organizations.

Student Organizations

Student organizations provide a certain degree of on-the-job training within the organization and, in particular, they allow students to acquire political skills (knowing how to bring out one's personal qualities), utilizing contacts for purposes of advancement, etc.). According to a doctoral thesis on the perception and realization of factors for promotion among women

administrators[21], it would appear that women feel they are particularly lacking in this skill. The participation of female students in the organizations that represent them is therefore especially desirable. Consultations held with female students showed that those who do work in such organizations are relegated to the more menial, thankless and less visible duties (typing texts, organizing, etc.) while duties performed by male students provide an opportunity for the latter to become known in their fields through public intervention or political representations.

In addition, as regards academic work done on a team basis, remarks made tend to confirm the classic method of work organization: boys contribute to determining the outlines, to developing basic ideas and girls organize and carry out the minor details.

In this respect, how is it that the committee on the status of women of the association of female students of the college attended by the female students whom the committee met was replaced by an antidiscrimination committee run by three male students? An initial analysis leads us to believe that the field of action and intervention is shrinking considerably. Female students have lost or ignored an area of influence on the milieu and are left with only the area of denunciation. An article published in Le Soleil[22] further confirms the tendency of cegep students to withdraw from those groups which protect the interests of women in their milieu.

One can only regret that female students are not more resolute in their dominance of this field of action and intervention which, for them, could represent the initial training for professional life.

---

21. Francine Harel Giasson, Perception et actualisation des facteurs de promotion chez les femmes cadres des grandes entreprises québécoises francophones du secteur privé (Perception and Realization of the Factors for Promotion among Women in Large Francophone Businesses in the Private Sector in Québec), École des Hautes Études Commerciales, University of Montreal, 1981.

22. Lise Lachance, Dans les cégeps: des étudiantes indifférentes (In Cegeps: Apathetic Female Students), January 15, 1984.

In light of this situation, the Conseil proposes to send the Advice on The Status of Women in the Education System of all the associations of female students throughout Québec for the purpose of making them aware of the need to implement measures to increase female representation. These associations should in fact organize activities (conferences, information weeks) to encourage more female students to take an active part within their organizations.

1.4 Training and Professional Improvement of Teachers

Responsibility of teachers

Because of their daily contact with the pupils, teachers have the means of beginning the changes in mentality and attitude needed to correct the situation. Education must not perpetuate stereotypes; rather, it must help young people to use their judgement when surrounded with the reasoning conveyed mostly by mass media.

Need to make teachers aware of sexism

The role of educators is therefore very essential but not exclusive. This is why interventions aimed at sensitizing the teaching body must be increased.

When asked how many girls were in their mathematics courses, Cegep teachers estimated a figure of 50%. After verification, this figure revealed, to the great surprise of the teachers themselves, that the proportion of girls was approximately 25%. Other similar examples also show the usefulness of statistical situations to counterbalance the propensity for thinking that women are more numerous than they actually are and to obtain a better grasp of the problems.

The CEQ document[23] reaches approximately 20% of teachers and therefore close to 40% of the student population. The Coordination de la condition féminine of

23. Pour créer de nouveaux rapports femmes-hommes (Towards New Male-Female Relations), Pedagogical workbook, March 1981.

the ministère de l'Éducation is working to update awareness guides and tools as well as proposed activities to compensate for the deficiencies that exist in present pedagogical materials and programmes. But, without more support, attitudes and mentalities cannot hope to be changed. This is a necessary step in correcting the situation. Even after the publication of a fairly explosive study on sexism at the Saint-Jean-sur-Richelieu Cegep, several teachers at that Cegep persist in their beliefs that sexism does not exist. This example demonstrates the necessity, if ever there was one, to sensitize teachers to this aspect. Indeed, it is often the teachers who exercise a decisive influence on the academic and professional choices of their students.

Recommendations of the Conseil with respect to the training and professional improvement of teachers

The Conseil recommends immediate intervention by the ministère de l'Éducation with both male and female educators to counter sexism in its various forms within the system of education, namely:

12. *The production and distribution of sensitization documentation including enriched example situations, which should be accompanied by animation activities and discussion groups when presented to teachers.*

13. *The introduction of this concern in all aspects of the educator's role and not simply as a marginal or additional issue.*

14. *The incorporation of this dimension as an integral part of the programme regarding the training and professional improvement of teachers.*

15. *The production and distribution of activity guides and studies emphasizing the contribution of women in various fields and showing women in non-stereotypical roles.*

16. *The encouragement of all individuals (teachers, guidance counsellors) who work with youth to stimulate girls to pursue studies in areas that have not been traditionally reserved for women.*

PART TWO

## 2. THE STATUS OF WOMEN IN THE VARIOUS FUNCTIONS OF THE EDUCATION SYSTEM

### 2.1 Female Teachers

In 1981-82, women made up 99,2% of the teaching staff at the preschool, 88,7% at the primary, 40,8% at the secondary, 35,1% at the college and 16,1% at the university levels[1].

Confinement of women to preschool and primary levels

The confinement of women to the preschool[2] and primary levels can be interpreted as being linked to an implicit extension of the maternal function[3]. Moreover, even until 1964, women were underpaid members of the labour force. From the secondary level and progressively through to university, where there is only a 16% representation, women are in the minority.

Over the last few years, there has been little change in the situation at the university level: from 1972-73 to 1980-81, the proportion of female

---

1. For more information on this subject, see appendix 1 «Personnel of school boards, Cegeps and Universities, Overview of Teaching Staff of Regular Instruction according to Sex and Nature of Instruction».

2. Also called «kindergarten».

3. Schopenhauer, a 19th century philosopher, maintained that women were perfectly suited to be schoolteachers for children because they themselves were childlike, frivolous and shortsighted; cited in Charles DE KONINCK's Philosophie des sexes (Philosophy of the Sexes, course notes, Faculty of Philosophy, Laval University, 1937.

professors doing research rose from 13,7% to 16,1%[4].

Disparities are evident in the career progressions of male and female university professors: only a small number of female professors acquire tenure. The proportion of women is much higher in the lower academic ranks (lecturers, teaching assistants) where 52% of the staff is female compared with 29% of males[5].

Moreover, these numbers are concentrated in the «ghetto» facilities: namely: arts, literature, education (for the lower levels only), various health professions, nursing, physiotherapy, dietetics, library sciences; fields where at the university level, there is little opportunity for employment or for advancement. Men, however, predominate in science, commerce, management, engineering, dentistry, medicine and law: professions that offer more prestige and higher salaries.

Possibility of deterioration in the situation of female teachers

Those who took part in the consultations at all levels of instruction, were in agreement on one major point: unless special measures are taken, the situation of the female staff of teaching institutions is likely to suffer a marked deterioration.

The combination of several factors gives weight to this pessimistic view:

---

4. Direction générale de l'enseignement et de la recherche universitaires, Caractéristiques socio-démographiques et statut des professeurs/chercheurs des universités québécoises en 1980-81 et évolution depuis 1972-73 (Socio-démographic Characteristics and Status of Professors doing Research in Québec universities in 1980-81 and Evolution since 1972-73), Statistical Bulletin 83-04, August 1984.

5. Ibid.

## Placements in surplus

The trend is already underway as a result of declining enrolment, budgetary cutbacks and the implementation of placements in surplus. This is particularly true at the secondary level where the student population is decreasing and where the new decrees have increased teachers' workload; the result of which will be many placements on availability.

## Conservative philosophy

A conservative attitude advocating the concept of one salary per family is gaining attention. If the economic recovery is too slow in bringing results, there will be strong social incitements for women to return to the home so as to avoid two-salary incomes and to shelve advancement programmes.

## No political action regarding the recommendations of committees on the status of women

In the wake of the report by the Conseil du statut de la femme, several committees on the status of women were set up to study and make recommendations regarding solutions with respect to teaching and to teaching staff as well as to students. In three out of three cases reported to the committee, there has been no political action regarding the recommendations and if there has, it has been very slight indeed.

At Laval University, the Report entitled L'Université Laval au féminin has not been officially received, let alone discussed by the decision-making authorities. In 1982, the resources of the MCSC's committee on the status of women were cut off. The only positive action was the elimination of discrimination in the fringe benefits of female staff (insurance). In 1983-1984, there is still reference to an operationalization of the recommendations of the committee on the

status of women and of a plan for corrective action (if possible) with respect to the assignment of promotions within the MCSC. At Concordia University, the report of a committee on the status of women has not yet been accepted. For instance, a recommendation to increase the ratio of female professors by 1,5% over the next five years was not accepted. This recommendation comes up against budgetary cutbacks, the tenure system and rejective attitudes. The only conclusion that can be reached is that despite the production of voluminous documentation on the matter, no action has been taken to correct the situation.

Negative impact of programmes and study projects

In colleges and universities, the ministerial proposals on the development of programmes, the financing of such programmes and the research all lean heavily in favour of the sectors where the numbers of female students and professors are limited. There is no doubt that these proposals will have a negative impact for female teachers on a long term basis unless they include adequate reorientation and retraining measures.

Consequences of expected option transferals

Transferring options from the university level to the college level (nursing) and from the college level to the secondary level (secretarial) would have consequences not only in terms of less schooling for a large portion of the female population but also on the teaching profession. For example: 2,6% of female university professors are in health sciences (paramedical); their departure from the university would represent a setback approximately equivalent to the proportion of women academics. Also of importance is the impact on their careers. The same holds true for Cegep teachers in the secretarial sciences.

## 2.2 Female Administrators

### 2.2.1 In School Boards

School boards in general

In 1981-82, throughout the school boards in Québec, there was a ratio of 91 women to 1 312 men in senior management and administrative positions, or 6,5%. Since 1975-76, there has been a slight decrease in the percentage of women in this category of employment[6].

At the same time, there was also a decrease in the number of women holding administrative positions within primary and secondary level schools: from 31,7% to 26,7%.

Primary schools

With respect to primary schools in particular, where, in 1981-82, 88,7% of teachers were women, only 34,7% of the principals and vice-principals were women[7].

If we study the statistics, we see that there are more than twice as many men as women at the administrative level in primary schools; whereas, among teachers, there are 8 times as many women as men. The number of men teaching at the primary level in 81-82 (2 177) is only fractionally greater than the number of men at the administrative level (1 436) in those same

---

6. In 75-76, there were 139 women or 8,6%. Personnel des commissions scolaires, ensemble des effectifs de l'enseignement régulier au primaire et au secondaire selon le sexe et la catégorie d'emploi (Personnel of school boards, staffing in regular instruction at the primary and secondary levels according to sex and category of employment), Direction des études économiques et démographiques, MEQ, 1983. Data obtained from Louise Barrette, Bureau de Coordination à la condition féminine, M.E.Q..

7. See Appendix 2.

schools. Among women however there were 17 102 teachers for 763 principals and vice-principals. From this, it can be concluded that the «normal» career progression for a man teaching at the primary level is to become a principal or vice-principal; but, for a woman only one in 22 goes on to become a principal or vice-principal.

Secondary schools

With respect to secondary schools in 81-82, barely 14,6% of principals and vice-principals were women but female teachers made up 40,8% of the teaching staff.

The table in Appendix 2 shows the breakdown of administrative staff in primary and secondary schools in Québec in 1982, according to sex and to employment group.

2.2.2 In Colleges

Cegeps

In 1981-82, there were 41 women out of a total of 549 administrators at the management level of Cegeps: a ratio of 7,5%. On the other hand, 35,1% of the teachers were women.

Furthermore, half of the female management staff were concentrated in 4 of the 22 existing employment groups; namely 2 in personnel (directors and coordinators), one in pedagogical services (assistant to the director) and one in teaching methods (coordinators). There were only 2 women directors general (for 45 men) and 3 women directors of pedagogical services (for 46 men)[8].

8. For more information on this subject, consult Appendix 3: Personnel of Cegeps. Overview of Administrative Staff in Cegeps According to Sex and Employment Group.

### 2.2.3 In Universities

Universities

In 1980-81, women made up 11,4% of management personnel in universities; namely, 162 women for 1 258 men. Virtually three-quarters of the female staff fell under 2 job titles: department directors (62 women) and non-teaching directors (54 women). Only 3 women were deans out of a total of 74 deans[9] and there were no women rectors[10].

### 2.2.4 There is an imbalance in representation between the base (female teachers) and the peak (female administrators)

Basic principle

If we accept the principle that in any organization, advancement and managerial functions are usually achieved by the best individuals, then in primary and secondary schools, cegeps and universities, there should be the same proportion of women in administrative positions as there are at the base which is made up of female and male teachers. But, as we have seen, that is certainly not the case.

The most blatant disproportion is found within primary schools where, with 90% female teachers, there is only 35% of women principals or vice-principals. In secondary schools and cegeps, female representation is also lacking within the upper echelons.

---

9. For more information on this subject, consult Appendix 4: Personnel of Universities. Overview of Administrative Staff in Universities According to Sex and Employment Group, Québec, 1980-81.

10. According to the Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (CREPUQ).

Paradoxically, the teacher/administrator disproportion is least evident at the university level. Women represent 16,1% of the teaching staff and 11,4% of administrators. It must be noted however that at the university level, women need not have been teachers to take over the functions of non-teaching directors. As well, the following question might be asked: to what extent is access to university level teaching discriminatory to women?

The traditional pool from which university professors are recruited is comprised of students in the doctoral programmes. Before the 70's, women who attended university were in the minority. This was especially true for the master's and doctoral programmes, in 1970-71, in which 22% of graduates from the former and 9,3% of graduates from the latter were women[11]. This undoubtedly explains to a certain extent the fact that, in Canada, in 1980, only 5% of the tenured professors were women whereas nearly 60% of the lecturer or teaching assistant positions were filled by women. As a reminder, it should be noted that the positions of lecturer or course assistant are contractual positions with no career opportunity. This inadequate presence of women in the upper echelons of the university hierarchy has not changed significantly in 20 years[12].

In 1982, women made up 30,5% of the total enrolment at the doctoral level in Québec universities. The difference in the ratio of male and female students at that level is becoming progressively less.

Considering the higher number of women graduates at the doctoral level, it would have been fair to expect that the female representation in higher education would improve in a normal economic and technological context.

---

11. In Canada, according to «La situation des femmes à l'université» (The situation of Women in the Universities) in Où trouver l'équilibre? Thomas H.B. Symons and James E Page, report of the Commission sur les études canadiennes, Association des Universités et Collèges du Canada, 1984.

12. Statistics Canada, Enseignants dans les universités (Teachers in the Universities) - 1983.

Unfortunately, this has not happened: access to teaching at university level has been blocked for several years and will probably continue to be for the next 15 years as the average age of professors is 44. Moreover, the recruitment that is expected[13] due to new technological developments will probably not increase female representation among the teaching profession. There are very few women in the pure and applied sciences and men are in a better position to move up to a tenured professorship because they have acquired the work experience as assistant professors, positions which give access to job tenure after 5 years.

2.2.5 In Union Structures

As in other areas of authority, women are absent within the union structures.

At the CEQ, where two-thirds of the members are women[14], and which was set up thanks to the relentless struggle of Laure Gaudreault to organize the unionization of rural teachers, a woman has never held the presidency. Laure Gaudreault herself was only vice-président at the time of the incorporation of the CIC (Corporation des Instituteurs Catholiques, precursor to the CEQ), and a man was elected its first president.

Since then, the structure of the CEQ has always reflected an under-representation of women. They are in a minority on the provincial executive (3 out of 7). During the last school year, only 37 of 141 local unions for teachers elected a woman as president. At the university level, one union out of 17 has a woman as president.

In the last few years however, unions have set up committees on the status of women which are reserved for women who themselves must define their analyses and formulate their demands. The creation of these committees is related to a fact unanimously acknowledged by female union members: men are

---

13. At least in the case of Laval University.

14. The members of the other large unions are mostly male. Women members of the CNTU represent 48% and of the QFL 33%.

incapable of interpreting the needs of women nor of making known their demands in a context where the work organization itself is discriminatory.

The female voice of the CSN affirmed in December, 1983[15] that the creation of committees on the status of women was essential since «the struggle of women within the unions is ghettoized because men allow them only to touch upon those classic issues of maternity leave and daycare».

In their opinion, if women want to broach other subjects (for instance, timetables, health and safety in the workplace), it is unacceptable.

Committees on the status of women are only makeshift measures: they will disappear in the long run once the union movement takes charge of women's rights. However, it is evident that this will not occur until a large number of women have risen within the ranks of the union structures.

2.2.6 Reasons for the lack of representation of women in management positions

The reasons for the lack of representation of women in management positions are many and varied.

Organization of work by men

For a man, the «norm» is usually a two-person career since according to the old saying «behind every man there is a woman». For a woman however, the «norm» is a double workload. A large number of the women teachers and professionals interviewed reaffirmed the problems in juggling child care, housework, courses and a successful career. Women are too often solely

15. «Les comités de condition féminine dans les syndicats: pas un caprice, mais une nécessité» (Committees on the status of women in unions: a necessity, not a whim), Lise Lachance, Le Soleil, Décembre 28, 1983.

responsible for housework and childcare. A growing number of wives and/or mothers are combining household chores and full-time or part-time jobs. The double burden of a workday brings the fact of unshared duties into question.

According to a study done by the Conseil du statut de la femme[16], the time devoted by husbands to household chores increased by 6 minutes per week between 1965 and 1975. According to Louise Vandelac, coordinator of the research project: «Women succeed in combining two types of work with opposing objectives, constraints and forms but they pay the price in terms of increased pressures and painstaking time management. Even if some women do negotiate a close division of labour, many of them continue to do as many of the household chores as they did before they took a job outside the home, either from guilt or to make up for their frequent absences. In spite of statements of emancipation, what is occurring in fact is an increase in the total time and production of women's work. In other words, twice as much work is being extorted for half as much pay, a situation ingeniously called «liberation». The division of duties boils down to the good intentions of men and the determination of women. It is not surprising then to find that those who are unable to resolve such a division of duties either keep quiet or inflate the symbolic offerings of help from their spouses to the point of confusing collaboration and «equal» division[17]».

According to Francine Harel-Giasson, «we estimate that, since the beginning of the century, women's work has increased by an average of 2,6 hours per week whereas that of men has decreased by 24,7 hours»[18]. The working hours of administrators are not conducive to the needs of family life: numerous

---

16. Louise Vandelac, Le partage des tâches domestiques: mythes et réalités (Division of Household Chores: Myths and Facts), C.S.F., October 1983.

17. Extract from La Gazette des femmes, March-April 1984, vol. 5 no 6.

18. Speech delivered on October 29, 1983 at the opening of the Forum organized by the Conseil du statut de la femme: «Les femmes: une force économique insoupçonnée» (Women: an unsuspected economic force).

meetings held in the evenings, or on weekends. Only a significant number of women employed in administrative positions would permit the introduction within the organization of values which are different from those that dominate at present.

Selection committees are solely male

Even today, selection committees are more often than not made up of men only. Moreover, the formulation of certain notices of competition continue to be directed to male candidates only. This type of situation requires that any eventual female applicants be either very courageous or very reckless.

Sexual career advancement lines

The existence of truncated career advancement lines, even when it is not a question of «ghettoized» roles which are completely blocked in terms of possibilities for advancement, represents one form of discrimination against women that the Commission des droits de la personne discovered during its research on the status of women in the workplace[19].

In general, it is noted that women are confined to positions or departments where advancement does not exist, or where the advancement lines are shorter and narrower. They have less opportunities for change either horizontally or vertically.

We can review an example previously mentioned: that is, the concentration of female teachers in ghetto faculties (arts, literature, education, nursing, etc.) which offer little prospects for employment and mobility at the university level.

---

19. Les femmes dans les conventions collectives: pourquoi la différence? (Women in Collective Agreements: Why the Difference?), analysis of 44 collective agreements by the Service de la recherche de la Commission des droits de la personne, 1981.

Complex women have

According to the book Le complexe de Cendrillon[20] (The Cinderella Complex), women are not conditioned to be ambitious or to compete. On the contrary, many lack self-confidence. As reported by several female administrators, they are convinced that because they are so few, much more is expected of them: not only must they be competent, they must also be excellent. Indeed, it is difficult to convince them that they are in fact competent.

Unfavorable conditions

In primary schools during the past ten years, there has been a decrease in the number of women administrators. It should be noted that in a period of declining enrolment, secondary level vice-principals have the opportunity of applying for the position of primary level school principal. This results in women administrators in primary schools being replaced by men.

2.3 Academic support staff

Given the lack of statistics regarding the support staff in universities for recent years, the analysis of personnel will be limited to the staff working in school boards and cegeps.

---

20. Colette Dowling, Le complexe de Cendrillon (The Cinderella Complex), Grasset, 1982. One of the definitions of this complex that is evident from reading the book is that «...women are incapable of facing reality as adults; namely, that only they are responsible for themselves. While being educated, they were always taught that they would be part of someone else, that they would be protected, looked after and maintained through marital bliss until the day they died».

2.3.1 In school boards

Pronounced loss of personnel

From 1975-76 to 1981-82, for all the school boards of Québec, the number of regular teachers at the primary and secondary levels fell by 3 476[21] or close to 5%. On the other hand, the number of administrative support staff, 85% of which were women, had a pronounced decrease of 2 666 positions[22] or a loss of more than 24%.

This is explained by the fact that in the support staff collective agreement, there is no provision for a minimum number of positions as there is for teachers, who have negotiated a certain number of protected positions.

School boards have been able to enjoy substantial savings by making drastic cuts in support staff positions. Duties that previously belonged to support staff are now either assumed in part by teachers (responsible for students at meal time, pupil supervision in libraries, responsible for supplies and purchases), or are replaced by the introduction, on an increasingly larger scale, of computers in their jobs. In the near future, the new technology will eliminate many more support staff positions.

At present, women in administrative support positions have an average of more than 13 years of professional experience. In general, it does not

---

21. Fron 71 859 to 68 378. In: Personnel des commissions scolaires, ensemble des effectifs de l'enseignement régulier au primaire et au secondaire, selon le sexe et les catégories d'emploi (School Board Personnel, Total Staffing for Regular Instruction to the Primary and Secondary Levels, according to Sex and Job Categories), Direction des études économiques et démographiques, M.E.Q.. Data obtained from Louise Barrette, Bureau de coordination à la condition féminine, M.E.Q.

22. From 10 908 to 8 242. Ibid.

seem that school boards are concerned with their professional improvement nor do they give them the opportunity to retrain for the less threatened sectors of activity. Indeed, monies allotted for professional improvement are, as reported to us, spent arbitrarily by certain school boards to meet their own criteria. It was reported further that because of the present shrinking job market, some female support employees have withdrawn from advocacy of female causes so as not to jeopardize their jobs.

It should also be pointed out that the «blanket classification» of secretarial staff has not yet been resolved. The classification of these employees is still determined solely on the basis of the relative importance of the person for whom they work and not by the duties they efficiently perform.

This explains how the secretary of a primary school principal, who is required to perform many and extremely varied duties from typing to dealing with parents, is classified on a lower step than the secretary of a board level administrator, whose job description might be much more limited.

Part-time support employees

There is also the case of support staff such as monitors, cafeteria employees, daycare workers in the school milieu (90% are women) who work less than 10 hours per week. They do not receive the benefits provided for in the collective agreement regarding seniority and transfer. The school board that hires them has absolutely no obligations to them[23]. Even if they have worked at the same job for years, their work experience is not recognized and their years of service are not credited.

Similarly, employees hired on a temporary basis because of job grants or government subsidies never reach the status of regular employee even if their period of employment is extended.

---

23. Only their salary is recognized, including a certain percentage for fringe benefits and vacation.

In the latter two cases, as reported to us, overqualification (especially university degrees) is more in evidence; people are unable to find work equivalent to their abilities.

2.3.2 In cegeps

From 1978-1979 to 1981-1982, the number of staff in various categories of personnel assigned to regular instruction[24] increased by an average of 8%. As regards the administrative support staff (83% of whom are women), the increase dealt only with part-time staff which rose by 1 220%[25]. Full-time staff remained stable. Given the precarious situation of part-time employees, it may be said that the employment group of administrative support staff suffered a setback in comparison with teachers whose full-time numbers increased by more than 12%[26] and whose part-time numbers decreased slightly.

2.4 Non-teaching professionals

Between 1975-1976 and 1981-1982, 529 non-teaching professional positions were eliminated by school boards[27]; that is, more than 13% of the total.

---

24. Administrators, teachers, support staff, etc.

25. From 71 positions in 1978-1979 to 937 in 1981-1982. In: Système d'information sur les organismes collégiaux (Information System on Colleges), Direction générale de l'enseignement collégial, M.E.Q., 1983. Data obtained from Louise Barrette, Bureau de coordination à la condition féminine, M.E.Q.

26. From 8 726 positions in 1978-1979 to 9 780 in 1981-1981. Ibid.

27. In 1975-76: 3 974 positions, in 1981-82: 3 443 positions. In: Personnel des commissions scolaires, effectifs à temps plein à l'enseignement régulier au primaire et au secondaire, selon le sexe et la catégorie d'emploi (School Board Personnel, Full-time Staff for Regular Instruction at the Primary and Secondary Level, according to Sex and Category of Employment), Direction des études économiques et démographiques, M.E.Q. 1983. Data obtained from Louise Barrette, Bureau de Coordination à la condition féminine, M.E.Q.

Their case is comparable to that of support staff: since school boards found themselves in the position of having to save money and as they could not do so to any substantial degree with teachers because of the «minimum number of positions», they fell back on employment groups not protected by «clause number». This is the case for non-teaching professionals.

Differing from the administrative support staff which constitutes an employment group of 83% women, is the group of male-dominated non-teaching professionals (65% men).

2.5 Part-time and occasional female teachers

The situation of these female teachers can be summarized in one word: precarious.

Adult Education

With respect to adult education, the year-to-year survival of popular education is questionable. The staff in this sector is comprised of 65,9% women (1 818 women in 1981-82 for all school boards)[28].

Cegeps

In cegeps, although women represent only 35,1% of regular teaching staff, they constitute 43,5% of the part-time staff. Moreover, on an average,

28. Les enseignants de l'éducation des adultes, dans les commissions scolaires, certaines caractéristiques démographiques (Adult Education Teachers in School Boards, Demographical Characteristics), Direction générale de l'éducation des adultes, M.E.Q., 1982. Data obtained from Louise Barrette, Bureau de Coordination à la condition féminine, M.E.Q.

female teachers have close to 2 years less service than male teachers[29] and are therefore the first ones affected by placements in surplus.

Currently, in Québec cegeps, there are 580 teachers on availability 314 of whom are women. This is a rate of 54% which is much higher than the female representation among the teaching staff (35,1%).

Universities

Increasingly in universities, course lecturers are assuming a greater number of duties at the undergraduate level. But, their situation is tenuous: their teaching contract for one of two courses is renewed at every session; therefore, their teaching status is temporary even if some of them are reengaged automatically (one-quarter of them have five years of experience). Furthermore, they have neither social nor fringe benefits. Positions as course lecturers do not provide entry into professional improvement programmes, research positions or academic support positions. In short, they do not provide «short-cut» access to a normal academic career.

Almost one-third of these course lecturer positions are held by women. For the entire University of Québec (9 campuses) there were, in 1980, 276 female regular professors (17,9% of the total numbers) and 505 female course lecturers (26,6%), almost double the number of staff in the latter category than in the first.

As for female substitute professors who have two to four-year contracts with the university, the ratio is much higher than for women hired as regular professors.

---

29. Female teachers: 6,7 years - male teachers: 8,4 years. In: Personnel des Cegeps, années moyennes de service et salaires moyens de l'ensemble du personnel à temps plein et à l'enseignement régulier, selon le sexe et la catégorie d'emploi (Cegep Personnel, Average Years of Service and Average Salary for all Full-time Staff in Regular Instruction, according to Sex and Job Category), Direction générale de l'enseignement collégial, M.E.Q., 1983. Data obtained from Louise Barrette, Bureau de Coordination à la condition féminine, M.E.Q.

This double job market within universities characterized, on the one hand, by stable full-time positions with retirement even after age 65 for both male and female professors and, on the other hand, by unstable part-time positions often without social or fringe benefits for other male and female teachers, is not soon going to end.

It is a result of a deliberate decision on the part of university administrations in light of budget cuts made necessary because of reductions in government grants.

Recommendations of the Conseil with respect of the status of women in various positions in the education system

In Part Two, we have examined the status of women in the various positions of the education system. Contrary to Part One of this Advice where the recommendations were distributed at the end of various chapters, the recommendation with respect to Part Two is a global one and applied to Part Two in its entirety.

The Conseil, considering that:

Society's discrimination against women

. the confinement of women to certain levels of education (preschool and primary), to the lower ranks of the hierarchy and to certain disciplines and jobs considered as traditionally female (secretarial, nursing, education, arts and literature) is only one of the manifestations of discrimination against women that exists in our society and which is also reflected in the education system and in the conditioning of girls from a very young age to their role as «woman, wife and mother»;

Conditioning that girls experience

. with respect to schooling, the first evidence of this conditioning occurs in secondary level 5 where girls, although they obtain better results in mathematics than boys, turn away from the sciences in droves and adopt the weaker disciplines and jobs that have been traditionally their own. These jobs[30] have the following characteristic: they reflect service to others, devotion, a «calling» and most often are jobs of pure execution, the conceptualization being left to men.

The conseil, considering that:

Amendment to the Charte des Droits de la Personne to allow equal opportunity

. there exists an equal opportunity programme under articles 86.1 to 86.7 which amends the Charte des Droits de la Personne (Charter of Human Rights), the promulgation of which is expected in the Spring of 1984; that by virtue of these provisions, any equal opportunity programme should be approved by the Commission des droits de la personne which is required to assist in its development.

Measures provided in an equal opportunity programme

. the establishment of such an equal opportunity programme is essential; that its realization will extend over several years and will include a group of measures some of which will be applicable to begin with; namely, measures of support and equal chance; that it will also include measures applicable at a later date, corrective measures that will require a diagnostic analysis

30. According to Census Canada 1981, men continue to earn more than women with equal status, age and level of education. In comparing salaries, men with 9 years of schooling earn slightly more than women who have a masters or doctorate (15 698$ to 15 527$ in the 25-34 age group).

at the local and regional levels, including an evaluation of their impact on the milieu in order to ensure the success of the equal opportunity programme.

To define the three types of measures advocated within the framework of such a programme, it may be said that:

the support measures aim to resolve certain problems of the target group (women) but are accessible to all.

Some examples are: a generalized system of daycare, retraining programmes for employees whose jobs are threatened by technological advances, or courses for secondary level 3 students to help them prepare for a financially self-sufficient adulthood.

Equal opportunity measures aim to ensure the equal access to rights. For instance, the organization of classes in the field of science with, where possible, a ratio of 50% girls and 50% boys, with strong inducements for girls to enrol if their numbers were too low; promotion by competitions open to everyone but involving sending letters of encouragement only to eligible women; desexualization of the posting procedures regarding hiring and training; the establishment of mixed selection committees; programmes for the changeover of administrators that accept applicants on the basis of proportional representation.

Lastly, corrective measures aim to eliminate past or present discrimination against a group of people by granting them preferential benefits on a temporary basis. For example, changeover programmes open to women only; retraining programmes in sciences offered only to girls; introduction of on-the-job apprenticeships in management with tutorial-type support open to women only; administrative position «reserved» for women.

The detailed development of the content of these 3 series of measures must fall within the framework of a planned approach for chance drawn up by the various agents and institutions concerned, under the coordination of

the ministère de l'Éducation. This procedure presupposes that control mechanisms will be set which will help in evaluating the progress made identifying the problems encountered and deciding on the necessary readjustments.

Contribution of various educational agents

. The contribution of the various agents and institutions of the education system is required to draw up such a programme for equal opportunity: school boards, schools, cegeps, universities and unions, all under the auspices of the Commission des droits de la personne which will provide technical assistance. The programme can be coordinated by a department of the ministère de l'Éducation that is familiar with the network and sensitive to women's issues: the Bureau de coordination à la condition féminine, which already has an inter-network communications infrastructure.

An experiment on the advancement of women in the Social Affairs sector has proven that, to be really effective, an infrastructure of respondents in a network such as Social Affairs or Education requires a major investment in time and energy on the part of those respondents within each institution. Conditions for the success of such an undertaking require that the respondents be either released from their usual responsibilities or be hired on a contractual basis to work only on this dossier.

The Commission des droits de la personne, which was contacted to define the nature of the technical assistance it would provide, places much importance on the quality and on the relevance of the studies made in the diagnostic phase before examining any corrective measures that will be required. There is no doubt that the expertise of the Commission will help to maximize the extent of the «equal opportunity» project which will consist of several sections.

By virtue of the preceding, the Conseil recommends to the ministre de l'Éducation:

17. the establishment of an equal opportunity programme aimed at ensuring a more equitable representation of women at all levels and sectors of the education system as students and workers (teachers, administrators, support staff, etc.).

## CONCLUSION

The consultations of the Committee responsible for the study proved to be very informative. They clearly showed that the problems that had been identified five years earlier were far from being resolved and that in some cases they had worsened[1]. In our society in general and in the education system in particular, women occupy a very limited range of the available jobs and educational options, nor do they attain authority.

Their situation has not improved in the last decade. In fact, there are fewer women administrators today than there were a few years ago.

Although the institution of marriage is being undermined by an unprecedented wave of divorces, a large number of women continue to rely on dependence by viewing their work as temporary rather than from the perspective that a career will provide self-worth and greater independence.

Reality however is very different. The number of women on the labour market has increased since the beginning of the century and has grown rapidly in the last ten years to reach a figure of more than 50% in 1975, the International Year of the Woman.

In this context, it is difficult to explain the deplorable choice made by girls in favour of the same dead-end academic options, in sectors with an overabundance of manpower when the future lies in the pure and applied sciences, engineering and new technology.

These dead-end options do not augure well for the future. They summarily dismiss women's contribution to the society of tomorrow. Women are not being prepared to take charge, they are not being trained for the peak job areas or for administrative positions.

---

1. In 1979, the Conseil pointed out the following problem: a distinction based on sex in the various sectors of education and work (99% of nurses were women as compared to 9% who were surgeons) and an unequal representation of women and men in the different levels of education and in the academic hierarchy.

Our consultations have also shown the absolute need for concrete action to correct the inequalities as well as the need to cease taking refuge behind policies that advocate equal rights in theory. Any society concerned with social justice cannot tolerate the fact that more than 50% of its members are wasting their potential and that they have second-class jobs simply because they belong to the «weaker sex».

The Conseil has produced this Advice in the hope that the education system as a whole will redouble its efforts so as to guarantee once and for all the advancement of women within the society of Québec. Slower-paced or a decrease in the interventions to this effect would seriously affect the future of all Québécers.

## CONCLUSION

The consultations of the Committee responsible for the study proved to be very informative. They clearly showed that the problems that had been identified five years earlier were far from being resolved and that in some cases they had worsened[1]. In our society in general and in the education system in particular, women occupy a very limited range of the available jobs and educational options, nor do they attain authority.

Their situation has not improved in the last decade. In fact, there are fewer women administrators today than there were a few years ago.

Although the institution of marriage is being undermined by an unprecedented wave of divorces, a large number of women continue to rely on dependence by viewing their work as temporary rather than from the perspective that a career will provide self-worth and greater independence.

Reality however is very different. The number of women on the labour market has increased since the beginning of the century and has grown rapidly in the last ten years to reach a figure of more than 50% in 1975, the International Year of the Woman.

In this context, it is difficult to explain the deplorable choice made by girls in favour of the same dead-end academic options, in sectors with an overabundance of manpower when the future lies in the pure and applied sciences, engineering and new technology.

These dead-end options do not augure well for the future. They summarily dismiss women's contribution to the society of tomorrow. Women are not being prepared to take charge, they are not being trained for the peak job areas or for administrative positions.

---

1. In 1979, the Conseil pointed out the following problem: a distinction based on sex in the various sectors of education and work (99% of nurses were women as compared to 9% who were surgeons) and an unequal representation of women and men in the different levels of education and in the academic hierarchy.

Our consultations have also shown the absolute need for concrete action to correct the inequalities as well as the need to cease taking refuge behind policies that advocate equal rights in theory. Any society concerned with social justice cannot tolerate the fact that more than 50% of its members are wasting their potential and that they have second-class jobs simply because they belong to the «weaker sex».

The Conseil has produced this Advice in the hope that the education system as a whole will redouble its efforts so as to guarantee once and for all the advancement of women within the society of Québec. Slower-paced or a decrease in the interventions to this effect would seriously affect the future of all Québécers.

LIST OF RECOMMENDATIONS

In light of the two analyses of the situation as presented in Parts One and Two of this Advice, the Conseil makes the following recommendations:

The Conseil recommends that the ministère de l'Éducation in collaboration with various educational agents:

1. Study the expectations, needs and values of secondary level 4 and 5 girls in order to determine the ways and means of establishing a programme which could be integrated into the programme: «Education au choix de carrière» (Education to meet Career Choices) to inform them of the available academic and vocational options.

2. Subsequently set up such an awareness programme which would include two parts:

   - One part «becoming aware of the realities of life in today's society» would deal with statistics on jobs and unemployment, marriage and divorce and would allow girls to better understand the requirement that they will face in having to ensure their financial independence and in self-fulfillment through their work.

   - One part relating to academic and vocational choices which could expand their range of options, particularly within the framework of technological change. This part of the programme could list various examples of women in non-traditional professions with which girls could easily identify.

3. Revise the «Vire-Vie» game to bring it up to date and to simplify its use.

4. Establish, within every teaching institution, a «rights committee» made up of representatives from among students, teachers, administrators and support staff which would hear all cases of discrimination and sexual harassment brought to its attention.

5. Prepare, for the use of those who conceive and edit textbooks submitted for analysis of discriminatory stereotypes, models and examples of the desexualization of social roles in order to make this task easier for them.

6. Grant, to school boards and to schools, funds which are non-transferable to other budgetary accounts in order to renew existing academic material and to update school libraries for the purpose of desexualization.

The Conseil recommends that colleges and universities:

7. Undertake studies aimed at detecting sexist elements found in pedagogical material and publicize the results to increase the awareness of the teaching profession.

The Conseil recommends that subsidizing organizations:

8. Grant non-transferable funds to colleges and universities so that they may proceed with those studies aimed at detecting sexist elements in pedagogical material.

The Conseil recommends to the ministre de l'Éducation:

9. That when the programmes are revised, the objectives of desexualization be integrated into their content at the time they are conceived. The objectives must have undergone exclusive preliminary research to desexualize social roles, to highlight the role of women in various fields and to make students aware of the status of women.

10. That in the case of programmes that have already been revised without taking desexualization into account, pedagogical guides be drawn up to allow teachers to make up for the shortcomings in the programmes they are teaching.

11. That once the adult education policy has been finalized, it will be necessary to ensure that it meets the educational needs of women.

12. That sensitization documentation on sexism be produced and distributed and that it include enriched example situations, which should be accompanied by animation activities and discussion groups when presented to teachers.

13. That the concerns for the problem of sexism be introduced at all levels of the educator's role and not simply as a marginal or additional issue.

14. That this dimension be incorporated as an integral part of the programme regarding the training and professional improvement of teachers.

15. That activity guides and studies be produced and distributed and that they emphasize the contribution of women in various fields and show women in non-stereotypical roles.

16. That all individuals (teachers, guidance counsellors) who work with youth be encouraged to stimulate girls to pursue studies in areas that have not been traditionally reserved for women.

17. That an equal opportunity programme be established that would ensure a more equitable representation of women at all levels and sectors of the education system as students and workers (teachers, administrators, support staff, etc.).

APPENDIX A

INDIVIDUALS CONSULTED

In Montreal, the Committee met with:

- 2 women administrators: Sarah Paltiel, director general of Dawson College and Louise Pelletier-Hétu, vice principal of Honoré-Mercier School.

- 4 respondents from institutions and unions on the status of women: Lesley Lee (CSN), Marie Gagnon and Rosette Côté (CEQ), Diane Doray-Bolton (Concordia University).

- 5 professors/researchers and responsible for training: Suzanne Dumont (Bois-de-Boulogne College), Suzanne Landry and Jacqueline Lamothe (G.I.R.F. of UQAM), Claudie Solar (University of Montreal), Carmelle Thérien (UQAM).

- One journalist specializing in women's networks: Claire Harting of the Journal de Montréal.

- One representative from the «Bottin de Femmes»: Stella Baudot.

- The president of the Commission and the director of the Education Department de droits de la personne: Francine Fournier and Yves Côté

- Nicole Daigle, support employee (CSN)

In Québec City, the Committee met with:

- 2 women administrators: Thérèse Ouellet, director general of the CECQ and Diane Provencher, director general of the Beauport School Board.

- The coordinator of the status of women at Laval University: Francine Roy.

- 2 students: Lucie Reimnitz et Pascale Raymond, Ste-Foy Cegep.

- The director of the Bureau de la condition féminine of the ministère de l'Éducation: Diane Gagnon.

- Ann Robinson

In addition, the secretary of the committee met in Québec City at the ministère de la Fonction Publique: Michelle Lejeune, assistant deputy minister, Marie-Paule Dubé, coordinator of the women's sector and Chantal Yvon and, at Laval University, Louise Beaulieu, course lecturer in the Faculty of Education.

APPENDIX B

DOCUMENTATION

1. ACADEMIC MATERIAL

1.1 «La désexisation de matériel scolaire: une opération du dossier de la C.C.F. en matière d'éducation», Michèle Violette, coordination à la condition féminine, MEQ, September 1983.

1.2 «Grille d'analyse des stéréotypes discriminatoires dans le matériel didactique imprimé, édition révisée», published by the direction du matériel didactique, Direction générale du développement pédagogique, MEQ, March 1982 (excerpts).

1.3 «Discrimination et stéréotypes discriminatoires», published in Vie Pédagogique, October 1980.

2. ORIENTATION

2.1 «Les actions du ministère de l'Éducation dans le dossier de l'Orientation des filles», Michèle Berthelot, coordination à la condition féminine, secteur de la planification, MEQ, April 1983.

2.2 «L'orientation professionnelle», corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec, vol. 15, no. 5, February 1980.

2.3 «L'orientation des filles en milieu scolaire», results of a survey conducted in the fall of 1976 among guidance counsellors and specialists in academic and vocational information of the Province of Québec, analysis made by Lise Dunnigan, Service de la recherche, Conseil du statut de la femme, November 1977.

3. PROGRAMMES

3.1 «Doit-on abolir le diplôme d'études collégiales en secrétariat ou non?», Suzanne Messier, service de la recherche, Conseil du statut de la femme, February 1983.

3.2 «Le Conseil supérieur de l'éducation et la condition féminine», note to the ministre de l'Éducation, adopted at the 220th meeting, March 30, 1979, and drawn up upon the publication, of the report of the Conseil du statut de la femme «Pour les québécoises: égalité et indépendance».

3.3 «Wasted potential», Robin Ward, published in The Times educational supplement, No. 4, 1983.

3.4 «Aperçu de quelques programmes américains d'incitation aux carrières scientifiques et aux métiers non traditionnels pour les filles», Hélène Levesque, coordination à la condition féminine, M.E.Q, 1983.

4. STUDENT LIFE

4.1 «L'Université Laval au féminin», report of the Committee on the Status of Women of Laval University, 1980.

4.2 «L'instruction au féminin: forcer l'accès du savoir», Michèle Pérusse, published in Éducation-Québec, January 1979.

4.3 «Les femmes ont-elles les mêmes chances?», Suzanne Dumont-Henry, Prospective, April 1981.

4.4 «La formation des adultes: les femmes», Claire Chénard and Lise Frenette, Service de la recherche, memorandum presented to the Commission d'étude sur la formation des adultes by the Conseil du statut de la femme, 1980.

4.5 «La reconnaissance des acquis expérientiels des femmes aux États-Unis», Marthe Sansregret, published by John Abbott College in collaboration with the Direction générale de l'éducation des adultes, MEQ, 1983.

4.6 «Classroom climate for women: the tip of the iceberg», Roberta M. Hall, AAHE Bulletin, Oct. 1983.

5. PEDAGOGICAL PRACTICES

5.1 «Le sexisme: défi pour les éducateurs», by Diane Gagnon, published in Vie Pédagogique, no 9, October 1980.

5.2 «L'action de l'enseignante en classe», by Danielle Wolfe Blanchard, published in Vie Pédagogique, no 9, October 1980.

6. STATISTICS ON THE PRESENCE OF WOMEN IN EDUCATION

6.1 Reports: «Statistiques sur la présence des femmes en éducation», unpublished report, July 1983, data obtained from Louise Barrette, research officer, coordination à la condition féminine, MEQ.

6.2 «L'accès à l'université», working document, Robert Maheu, service de la démographie scolaire, MEQ, January 1983.

6.3 «La progression des élèves au secondaire et au collégial; premiers résultats: 1976 to 1981», doc. 61, Robert Maheu, Daniel Maisonneuve, secteur de la planification, Direction des études économiques et démographiques, MEQ, August 1982.

6.4 «Analyse sociale de l'éducation», Renée Cloutier, Jean Moisset, Roland Ouellet, Faculty of Education of Laval University, department of administration and policy studies, Boréal Express, 1982.

6.5 «Chiffres en main» statistics on Québec women, by Suzanne Messier, Conseil du statut de la femme, 1981.

6.6 «L'accès à l'éducation pour les femmes du Québec», memorandum by the Conseil du statut de la femme, December 1976.

7. STATISTICS REGARDING THE EMPLOYMENT OF WOMEN IN EDUCATION

7.1 «Chiffres en main», statistics on Québec women, by Suzanne Messier, Conseil du statut de la femme, 1981.

7.2 «Statistiques de professeurs et professeures à l'emploi de différents départements universitaires du Québec», F.A.P.U.Q., March 1981.

7.3 «La situation de la femme dans la vie universitaire du Canada», excerpt from the report of the Commission sur les études canadiennes «Où trouver l'équilibre?», Thomas H.B. Syms and James E. Page, Association des Universités et Collèges du Canada, 1984.

7.4 «La situation des femmes à l'université du Québec à Montréal, 1980», Joanne Daigle, Jennifer Stoddart, update of 1978 memorandum.

7.5 Conférence «Pourquoi 50% de l'enseignement universitaire est-il assumé par des temps partiels?» S.C.C.U.Q. - C.S.N., F.N.E.E.Q., 1983.

7.6 «Chargées et chargés de cours: le temps partiel de l'enseignement universitaire» memorandum presented to the Commission d'enquête sur le travail à temps partiel, September 16, 1982.

7.7 Statistics on the personnel employed by school boards, organizations, colleges, universities and in the adult education sector provided by Louise Barrette, Bureau de la Condition Féminine, M.E.Q.

## 8. LITERATURE ON THE GENERAL EMPLOYMENT OF WOMEN

8.1 «Microtechnology and Employment: Importance to Women», Canadian Advisory Council on the Status of Women, Ottawa, July 1982.

8.2 «Problems of Immigrant Women in the Labour Force», Canadian Advisory Council on the Status of Women, Ottawa, January 1979.

8.3 «Perception et actualisation des facteurs de promotion chez les femmes cadres des grandes entreprises québécoises francophones du secteur privé», thesis by Francine Harel-Giasson (administration), École des Hautes Études Commerciales, University of Montreal, January 1981.

8.4 «Résultats de l'enquête sur les femmes professionnelles du Gouvernement du Québec», Comité des femmes du SPGQ, June 1979.

8.5 «Le travail à temps partiel: une mesure d'égalité en emploi ou d'inégalité en emploi», Renée Charpentier, service de la recherche, Conseil du statut de la femme. January 1982.

8.6 «Femmes, travail et entreprises» document presented at a conference held on October 28, 1982, by the École des Hautes Études Commerciales in Montréal (excerpts).

8.7 «La recherche sur les femmes du Québec: bilan et bibliographie», Denise Lemieux and Lucie Mercier, Institut québécois de recherche sur la culture, 1982.

8.8 «Femmes médecins d'aujourd'hui», Nicole Dedobbeleer et al, published in Le médecin du Québec, July 1979.

APPENDIX 1

Personnel of School Boards, Cegeps and Universities, overview of teaching staff of regular instruction according to sex and nature of instruction. Québec, from 1975-1976 to 1981-1982. Calculation of percentage of women.

| | TYPE OF INSTRUCTION | 1975-76 | | 1976-77 | | 1977-78 | | 1978-79 | | 1979-80 | | 1980-81 | | 1981-82 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| WOMEN | | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| | Preschool | 2 596 | 97.7 | 2 691 | 99.5 | 2 496 | 99.7 | 2 678 | 99.7 | 2 755 | 99.6 | 3 286 | 99.1 | 3 099 | 99.2 |
| | Primary | 22 782 | 90.4 | 24 649 | 89.2 | 23 760 | 89.0 | 23 469 | 88.2 | 23 052 | 88.0 | 17 384 | 89.2 | 17 102 | 88.7 |
| | Secondary | 15 197 | 42.4 | 15 040 | 41.7 | 14 318 | 41.1 | 13 566 | 40.2 | 12 943 | 39.5 | 9 024 | 42.2 | 8 641 | 40.8 |
| | DAEA | 5 786 | 73.1 | 5 981 | 70.0 | 6 773 | 70.2 | 6 132 | 69.6 | 6 216 | 69.4 | - | - | - | - |
| | College | | - | | - | | - | 3 717 | 33.3 | 3 772 | 33.9 | 3 838 | 34.4 | 4 096 | 35.1 |
| | University | 992 | 15.0 | 1 039 | 15.5 | 1 043 | 15.3 | 1 081 | 15.5 | 1 109 | 15.8 | 1 124 | 16.1 | - | - |
| MEN | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Preschool | 60 | 2.3 | 13 | 0.5 | 7 | 0.3 | 7 | 0.3 | 11 | 0.4 | 29 | 0.9 | 26 | 0.8 |
| | Primary | 2 412 | 9.6 | 2 971 | 10.8 | 2 939 | 11.0 | 3 139 | 11.8 | 3 155 | 12.0 | 2 105 | 10.8 | 2 177 | 11.3 |
| | Secondary | 20 622 | 57.6 | 20 999 | 58.3 | 20 540 | 58.9 | 20 211 | 59.8 | 19 787 | 60.5 | 12 353 | 57.8 | 12 538 | 59.2 |
| | DAEA | 2 129 | 26.9 | 2 559 | 30.0 | 2 876 | 29.8 | 2 678 | 30.4 | 2 745 | 30.6 | - | - | - | - |
| | College | | | | | | | 7 461 | 66.7 | 7 353 | 66.1 | 7 321 | 65.6 | 7 578 | 64.9 |
| | University | 5 637 | 85.0 | 5 652 | 84.5 | 5 751 | 84.7 | 5 880 | 84.5 | 5 904 | 84.2 | 5 857 | 83.9 | | |

Source: data obtained from Louise Barrette, CCF, MEQ.

APPENDIX 2

Personnel of school boards. Overview of administrative staff of primary and secondary schools, according to sex and employment group, Québec 1981-82.

| Employment group | All primary schools | | | All secondary schools | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Women** | N | % concen-tration | % women | N | % concen-tration | % women |
| Principal | 621 | 81,4 | 33,0 | 58 | 28,0 | 10,4 |
| Vice-principal | 142 | 18,6 | 44,7 | 149 | 72,0 | 17,3 |
| TOTAL | 763 | 100,0 | 34,7 | 207 | 100,0 | 14,6 |
| **Men** | N | % concen-tration | % men | N | % concen-tration | % men |
| Principal | 1260 | 87,7 | 67,0 | 502 | 41,4 | 89,6 |
| Vice-principal | 176 | 12,3 | 55,3 | 710 | 58,6 | 82,7 |
| TOTAL | 1436 | 100,0 | 65,3 | 1212 | 100,0 | 85,4 |

Source: Direction de la Planification sectorielle et des systèmes (data obtained from Louise Barrette, MEQ).

APPENDIX 3

Personnel of Cegeps. Overview of administrative staff in Cegeps, according to sex and employment group. Quebec 1981-1982. Calculation of rates of concentration and of women.

| Employment Group | F | M | %Con. | %Fem. |
|---|---|---|---|---|
| Director General | 2 | 45 | 4,9 | 4,3 |
| Director of Pedagogical Services | 3 | 46 | 7,3 | 6,1 |
| Director of Student Services | 1 | 35 | 2,4 | 2,8 |
| Director of Equipment Services | 0 | 30 | 0,0 | 0,0 |
| Director of Personnel Services | 5 | 26 | 12,2 | 16,1 |
| Secretary General | 3 | 35 | 7,3 | 7,9 |
| Coordinator of Teaching Methods | 5 | 18 | 12,2 | 21,7 |
| Head Instructor | 0 | 1 | 0,0 | 0,0 |
| Assistant to Dir. of Ped. Services | 5 | 82 | 12,2 | 5,7 |
| Data Processing Coordinator | 1 | 11 | 2,4 | 8,3 |
| Sector Coordinator | 4 | 41 | 9,8 | 8,9 |
| Coord. of Research and Experiments | 0 | 2 | 0,0 | 0,0 |
| Director of Financial Services | 0 | 33 | 0,0 | 0,0 |
| Coord. of Student Services | 3 | 11 | 7,3 | 21,4 |
| Coord. of Individual Tutoring | 0 | 4 | 0,0 | 0,0 |
| Director of Administrative Services | 0 | 11 | 0,0 | 0,0 |
| Adult Education Coordinator | 2 | 23 | 4,9 | 8,0 |
| Coordinator of Personnel Services | 5 | 20 | 12,2 | 20,0 |
| Coordinator of Financial Services | 2 | 5 | 4,9 | 28,6 |
| Coordinator of Equipment Services | 0 | 11 | 0,0 | 0,0 |
| Campus Director | 0 | 11 | 0,0 | 0,0 |
| Assistant Campus Director | 0 | 7 | 0,0 | 0,0 |
| TOTAL | 41 | 508 | 100,0 | 7,5 |

NOTE: The various categories of the employment groups of «Coordinator of Teaching Methods» and «Campus Vice-principal» have been regrouped under a single corresponding term.

SOURCE: «Système d'information sur les personnels des organismes collégiaux (SPOC), Direction générale de l'enseignement collégial, MEQ, 1983. Data obtained from Louise Barrette, MEQ.

APPENDIX 4

Personnel of universities. Overview of administrative staff in universities, according to sex and to job title, Québec, 1980-1981. Calculation of rates of concentration and of women.

| Job Title | 1980-1981 | | |
|---|---|---|---|
| WOMEN | N | % C. | % W. |
| Dean | 3 | 1,8 | 4,1 |
| Vice-dean | 16 | 9,9 | 12,6 |
| Principal (1) | 11 | 6,8 | 16,2 |
| Department Chairman | 62 | 38,3 | 11,5 |
| Other administrative functions | 16 | 9,9 | 12,7 |
| Director (non-teaching) (2) | 54 | 33,3 | 11,2 |
| TOTAL | 162 | 100,0 | 11,4 |
| MEN | N | % C. | % M. |
| Dean | 71 | 5,6 | 95,9 |
| Vice-dean | 111 | 8,8 | 87,4 |
| Principal | 57 | 4,5 | 83,8 |
| Department Chairman | 479 | 38,2 | 88,5 |
| Other administrative functions | 110 | 8,7 | 87,3 |
| Director (non-teaching) | 430 | 34,2 | 88,8 |
| TOTAL | 1258 | 100,0 | 88,6 |

NOTE: 1) Equivalent to dean.
2) Non-teaching administrative staff includes the director and the assistant director to the rector, chairman, vice-chairman, principal, vice-principal. They are numerous enough to warrant a separate class of employment.

SOURCE: Direction générale de la recherche et de l'enseignement universitaire, Direction de la recherche et du développement, MEQ, 1983. Data obtained from Louise Barrette, CCF, MEQ.